PENGARUH INDEPENDENSI, OBYEKTIVITAS, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS AUDIT INSPEKTORAT PROVINSI SUMATERA SELATAN

Alfarabi Davinci Putra[1], Muhammad Titan Terzaghi[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el: alfarabidavinci@gmail.com[1], mtitant4@gmail.com[2]

Abstract *: The research aimed to analyze the influence of independence, objectivity, job experience, and competence on audit quality of InspectorateSouth Sumatera Province. The research population were PNS of Inspectorate South Sumatera Province. The sample was selected using purposive sampling technique. The data were obtained using questionnaire taken from 46 auditors. The data were analyzed using descriptive statistic analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Theresults of research show that simultaneously indenpendensi, obyektivity, work experiences, and competence together influenced the audit quality.In partially work experiences have had a impact and significant on the audit quality. In partiallyobyektivity, and competence not influenced the audit quality. In partiallythe influence of independence on the audit quality is positive but insignificant.*

Keywords *: audit quality, competence, independence, job experience, objectivity*

Abstrat *: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh independensi, obyektivitas, pengalaman kerja, dan kompetensi terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. Populasi penelitian ini adalah PNS pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan.Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada 46 auditor Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan indenpendensi, obyektivitas, pengalaman kerja, dan kompetensi secara bersama berpengaruh terhadap kualitas audit. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas audit. Secara parisal pengaruh obyektivitas, dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Secara parisal pengaruh independensi terhadap kualitas audit adalah positif namun tidak signifikan.*

Kata kunci *: Independensi, Kompetensi, Kualitas Audit, Obyektivitas, Pengalaman Kerja*

1. PENDAHULUAN

Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat atas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, adil, transparan, dan akuntabel harus disikapi dengan serius dan sistematis.Segenap jajaran penyelenggara negara, baik dalam tataran eksekutif, legislatif, dan yudikatif harus memiliki komitmen bersama untuk menegakkan *good governance* dan *clean government.*

Beberapa hal yang terkait dengan kebijakan untuk mewujudkan *good governance* pada sektor publik antara lain meliputi penetapan standar etika dan perilaku aparatur pemerintah, penetapan struktur organisasi dan proses pengorganisasian yang secara jelas mengatur tentang peran dan tanggung jawab serta

akuntabilitas organisasi kepada publik, pengaturan sistem pengendalian organisasi yang memadai, dan pelaporan eksternal yang disusun berdasarkan sistem akuntansi yang sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan.

Salah satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah inspektorat. Menurut Falah (2011:9), inspektorat daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat samadengan auditor internal. Audit internal adalah audit yang dilakukan oleh unit pemeriksa yang merupakan bagian dari organisasi yang diawasi (Mardiasmo, 2009:11).

Peran dan fungsi Inspektorat provinsi sumatera selatan tertuang dalam peraturan daerah provinsi sumatera selatan nomor 10 tahun 2013 tentang perubahan ke lima atas peraturan daerah nomor 9 tahun 2008 tentang organisasi tata kerja inspektorat, badan perencanaan pembangunan daerah dan lembaga teknis daerah provinsi sumatera selatan dan peraturan gubernur nomor 35 tahun 2012 tentang uraian tugas dan fungsi inspektorat provinsi sumatera selatan.

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit di Lingkungan Pemerintah Daerah (Mabruri dan Winarna 2010). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Obyektifitas, pengalaman kerja, pengetahuan, dan integritas terhadap Kualitas Hasil Audit di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah apakah Indepedensi, Obyektifitas, Pengalaman Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan?

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi tujuan adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Indepedensi, Obyektifitas, Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap kualitas audit pada Inspektorat Propinsi Sumatera Selatan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Kualitas Audit

Pelaksanaan audit yang dilakukan sesuai dengan standar sehingga mampu mengungkapkan dan melaporkan apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan klien (Angelo dalam Law, 2012:15).

Independensi

Independensi mencerminkan sikap tidak memihak serta tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak tertentu dalam mengambil keputusan dan tindakan (Agoes dan I, 2009:146).

Obyektivitas

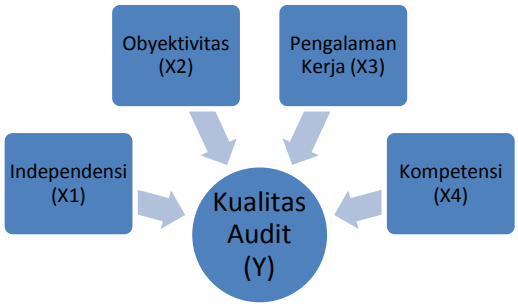
Bebasnya seseorang dari pengaruh pandangan subyektif pihak-pihak lain yang berkepentingan, sehingga dapat mengemukaan pendapat menurut apaadanya (Rahayu dan Ely, 2009:52).

Pengalaman kerja

Merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Mulyadi, 2011:25).

Kompetensi

Kemampuan auditor untuk mengaplikasikan kapabilitas, keahlian, pengalaman, keterampilan, sikap, kecakapan, dan pengetahuan yang dimiliki dalam melakukan tugasnya dengan teliti, cermat, dan objektif (Pencer dan Spencer dalam Palan, 2011:84).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1 : Independensi Auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

H2 : Obyektifitas Auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

H3 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

H4 : Kompetensi Auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparat pengawasan intern pemerintah pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 100 orang.Sampel yang diambil adalah seluruh auditor dan pejabat/staf pemeriksa di Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 46 orang.

Metode Analisis Data

Untuk pengujian instrumen penelitiandigunakan uji validitas dan reliabilitas data.Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah tidaknya suatu kuesioner.Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur keandalan suatu kuesioner.

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang diuji dengan tingkat signifikan 0,05. Model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut :

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e

Keterangan :

Y : Kualitas Audit

a : Konstanta

b : Koefisien arah regresi

X1 : Independensi

X2 :Obyektivitas

X3 : Pengalaman Kerja

X4 : Kompetemsi

e: error

Pengujian F dilakukan untuk mengetahuiapakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel independen (X) dengan variabel dependennya (Y). Uji t statistik untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Tingkat ketepatan suatu garis regresi dapat diketahui melalui besar kecilnya koefisien determinasi atau koefisien R^2 (*R-Square*).

3. HASIL

Hasil Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson moment* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel kualitas audit (Y), independensi (X1), obyektifitas (X2), pengalaman kerja (X3), dan kompetensi (X4) signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan N=46 diperoleh nilai r_{tabel} 0,291. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilainya positif, maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kualitas audit tersebut valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

No. Item	Koefisian Korelasi Butir Total					Keterangan
	Independensi	Obyektivitas	Pengalaman Kerja	Kompetensi	Kualitas Audit	
1	0,566	0,732	0,754	0,678	0,747	Valid
2	0,573	0,565	0,799	0,701	0,736	Valid
3	0,521	0,782	0,736	0,681	0,673	Valid
4	0,631	0,548	0,664	0,797	0,653	Valid
5	0,563	0,684	0,634	0,753	0,619	Valid
6	0,598	0,687	0,469	0,756	0,679	Valid
7	0,530	0,616	0,657	0,697	0,658	Valid
8	0,474	0,606	0,757	0,702	0,665	Valid
9	0,710	.	.	0,572	0,572	Valid
10	.	.	.	0,514	0,525	Valid

Sumber: DataPrimer diolah, 2016

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen untuk masing-masing variabel adalah reliabel (Sanusi, 2011:134). Hasil uji reliabilitas secara rinci ditampilkan dalam tabel 2 berikut ini.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Independensi	0,748	9
Obyektivitas	0,821	8
Pengalaman Kerja	0,839	8
Kompetensi	0,875	10
Kualitas Audit	0,852	10

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmologorov-Smirnov* (Uji K-S) dengan ringkasan hasil analisis sebagaimana disajikan pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

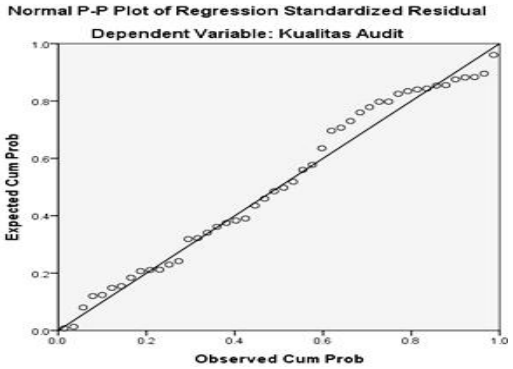
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	2.32136632
Most Extreme Differences	*Absolute*	.096
	Positive	.072
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: DataPrimer diolah, 2016

Hasil uji normalitas pada Tabel 3 di atas didapatkan nilai KS sebesar 0,096. Nilai ini tidak signifikan pada 0,05 (karena nilai P = 0,200, lebih besar dari 0,05). Hal tersebut memberikan gambaran bahwa sebaran data tidak menunjukkan penyimpangan dari kurva normalnya, yang berarti bahwa sebaran data telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2

Grafik Normal



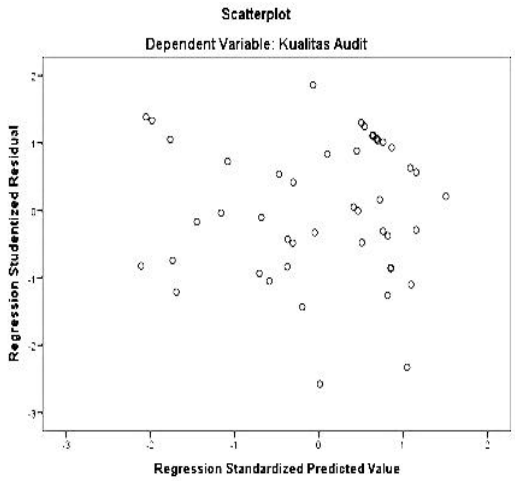
Sumber: DataPrimer diolah, 2016

Hasil Uji Heteroskeditisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel independen X1, X2, X3, dan X4 terhadap variabel terikat (Y). Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji heterokedastisitas.Deteksi terhadap masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik sebaran nilai residual. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik plot *Regression Standarized Predicted Value* dengan *Regression Studentized Residual*. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:

Gambar 3

GRAFIK SCATTERPLOT



Sumber: DataPrimer diolah, 2016

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen penelitian.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.Ada tidaknya korelasi antar variabel tersebut dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance*> 0,1 dan VIF < 10, maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel independen dan sebaliknya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat tabel 4 berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	*Collinearity Statistics*		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Independensi	0,887	1,127	Tidak ada multikolinearitas
Obyektivitas	0,852	1,174	Tidak ada multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0,756	1,322	Tidak ada multikolinearitas
Kompetensi	0,626	1,598	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: DataPrimer diolah, 2016

Analisis Regeresi Ganda

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 5, besarnya adjusted R^2(koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah 0,472. Nilai ini menunjukkan bahwa 47,2% variasi kualitas audit dapat dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel independen yaitu independensi, obyektivitas, pengalaman kerja, dan kompetensi, sedangkan sisanya 52,8% dijelaskan oleh sebab lain di luar model.

Standard Error of Estimate (SEE) 2,432 apabila dibandingkan dengan *standard deviation* variabel dependen kualitas audit 3,348 adalah lebih kecil. Hal ini mengindikasikan variabel-variabel independen lebih baik dalam memprediksi variasi dependen kualitas audit daripada rata-rata kualitas audit itu sendiri.

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721[a]	.519	.472	2.432	1.969

Sumber: DataPrimer diolah, 2016

Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian terhadap uji simultan ANOVA atau F *test* seperti yang ditampilkan pada tabel 4.6 di bawah ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,073 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kualitas audit atau dapat dikatakan bahwa independensi, obyektivitas, pengalaman kerja, dan kompetensi aparat inspektorat secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit.

Tabel 6

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.963	4	65.491	11.073	.000
	Residual	242.493	41	5.914		
	Total	504.457	45			

Sumber: DataPrimer diolah, 2016

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen (independensi, obyektifitas, pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi) secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (kualitas hasil audit).

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika p value < 0,05, maka Ha diterima dan jika p value > 0,05, maka Ha ditolak.

Tabel 7

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.634	11.601		1.692	.098
	Independensi	.209	.126	.191	1.664	.104
	Obyektivitas	-.159	.143	-.130	-1.111	.273
	Pengalaman Kerja	.693	.144	.600	4.818	.000
	Kompetensi	-.034	.125	-.037	-.271	.788

Sumber: DataPrimer diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel independensi (X1) adalah tidak signifikan, hal ini dapat dilihat probabilitas signifikannya sebesar 0,104 jauh lebih besar dari 0,05 yang berarti Ha1 ditolak.
2. Variabel obyektivitas (X2) adalah tidak signifikan, hal ini dapat dilihat probabilitas signifikannya sebesar 0,273 jauh lebih besar dari 0,05 yang berarti Ha2 ditolak.
3. Variabel pengalaman kerja (X3) adalah signifikan, hal ini dapat dilihat probabilitas signifikannya sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 yang artinya Ha3 diterima.
4. Variabel kompetensi (X4) adalah tidak signifikan, hal ini dapat dilihat probabilitas signifikannya sebesar 0,788 jauh lebih besar dari 0,05 yang artinya Ha4 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Independensi Terhadap Kualitas Auditor

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh independensi terhadap kualitas auditor adalah positif namun tidak signifikan. Posisi terlihat darikoefisien regresi independensi sebesar 0,209 dan tidak signifikan karena mempunyai signifikasi 0,104 yang lebih besar dari 0,05.

Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh independensi adalah searah dengan kualitas auditor atau dengan kata lain idependensi yang baik/tinggi akan berpengaruh terhadap kualitas auditor yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila independensi rendah/buruk maka kualitas audit akan rendah/buruk. Hasil uji pengaruh signifikan menunjukkan bahwa independensi tidak mempunyai peranan yang signifikan/penting dalam meningkatkan kualitas audit.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusnita (2009:60), Kharismatuti (2012:58), Sukriah et al. (2009:67), Ahmad et al. (2011:56), Irawati (2011:77), dan Sari (2011:75) yang menyatakan independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Namun penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Futri dan Juliarsa (2014:65) yang menyatakan independensi auditor tidak mempengaruhi kualitas audit dikarenakan kedekatan seorang auditor secara emosional dengan klien jadi pemicu kurangnya independensi auditor, sehingga auditor rentan mengikuti kemauan dari klien agar tidak kehilangan pendapatannya.

Pengaruh Obyektivitas Terhadap Kualitas Audit

Dalam hasil penelitian ini menunjukan obyektivitas tidak ada pengaruh terhadap kualitas audit. Posisi terlihat dari koefisien regresi obyektivitas sebesar -0,195 dan tidak signifikan karena mempunyai signifikasi 0,273 yang lebih besar dari 0,05.

Tanda negatif menunjukan bahwa arah hubungan negatif atau tidak searah. Dengan kata lain obyektivitas yang baik/tinggi tidak akan berpengaruh terhadap kualitas audit. Pengaruh signifikan menunjukan bahwa obyektivitas tidak mempunyai peran yang signifikan/penting dalam meningkatkan kualitas auditor.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Matarneh (2011:61), Ayunigtyas dan Pamudji (2012:64), Sukriah et al. (2009:68), Ahmad et al. (2011:57), dan Sari (2011:76) yang menyatakan objektivitas berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yenny (2011:6) yang menyatakan prinsip obyektivitas tidak dapat diukur secara pasti karena menyangkut mengenai sifat dari seseorang.Dan masing-masing auditor memiliki kepentingannya tersendiri.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhdap Kualitas Audit

Dalam hasil penelitian ini menunjukan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Posisi terlihat dari koefisien regeresi pengalaman kerja sebesar 0,693 dan signifikan karena mempunyai signifikasi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh positif menunjukan bahwa pengaruh pengalaman kerja adalah searah dengan kualitas auditor dengan kata lain pengalaman kerja baik/tinggi akan berpengaruh terhadap kualitas audit, demikian sebaliknya bila pengalaman kerja rendah/buruk maka kualitas audit akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukan bahwa pengalaman kerja mempunyai peranan yang signifikan/penting dalam meningkatkan kualitas audit.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Christiawan (2002:7), Kidwell dkk.(1987:50) dalam Budi dkk.(2004:60), Suraida (2005:79), Asih (2006:67), Purnamasari (2005:55) dalam Asih (2006:66), Herliansyah dkk.(2006:77), Marinus dkk.(1997:64) dalam Herliansyah dkk. (2006:73) dan Alim dkk., (2007:56) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Audit

Dalam hasil penelitian ini menunjukan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Posisi terlihat dari koefisien regeresi kompetensi sebesar -0,034 dan tidak signifikan karena mempunyai signifikasi 0,788 yang lebih besar dari 0,05.

Tanda negatif menunjukan bahwa arah hubungan negatif atau tidak searah. Dengan kata lain kompetensi yang baik/tinggi tidak akan berpengaruh terhadap kualitas audit. Pengaruh signifikan menunjukan bahwa kompetensi tidak mempunyai peran yang signifikan/penting dalam meningkatkan kualitas audit.

Hasil penelitian ini tidak sejalan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Matarneh (2011:57), Ayunigtyas dan Pamudji (2012:61), Yusnita (2009:5), Kharismatuti (2012:8), Sukriah et al. (2009:69), Ahmad et al. (2011:58), dan Sari (2011:77) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Carolita dan Rahardjo (2012:7) dan Wardoyo dkk., (2011:67) yang menemukan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil audit. Penelitian yang dilakukan Carolita dan Rahardjo (2012:7) dan Wardoyo dkk., (2011:67) memproksikan variabel kompetensi dalam dua hal yaitu pengetahuan dan pengalaman yang tidak selamanya berpengaruh terhadap kualitas audit.

4. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, obyektivitas, pengalaman kerja, dan kompetensi terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. Responden penelitian ini berjumlah 46 orang pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan

menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan indenpendensi, obyektivitas, pengalaman kerja, dan kompetensi secara bersama berpengaruh terhadap kualitas audit dengan nilai F_{hitung} 11,073 lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,599).
2. Secara parisal pengaruh independensi terhadap kualitas auditor adalah positif namun tidak signifikan. Posisi terlihat dari koefisien regresi independensi sebesar 0,209 dan tidak signifikan karena mempunyai signifikasi 0,104 yang lebih besar dari 0,05.
3. Secara parsial obyektivitas tidak ada pengaruh terhadap kualitas audit. Posisi terlihat dari koefisien regresi obyektivitas sebesar -0,195 dan tidak signifikan karena mempunyai signifikasi 0,273 yang lebih besar dari 0,05.
4. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Posisi terlihat dari koefisien regeresi pengalaman kerja sebesar 0,693 dan signifikan karena mempunyai signifikasi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
5. Secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Posisi terlihat dari koefisien regeresi kompetensi sebesar -0,034 dan tidak signifikan karena mempunyai signifikasi 0,788 yang lebih besar dari 0,05.

DAFTAR RUJUKAN

Agoes, Sukrisno dan Jan Husada. 2009. *Bunga Rampai Auditing*. Salemba Empat. Jakarta.

Ahmad, Afridian, W., Sriyunianti, Fera., Fauzi, Nurul., dan Septriani, Yosi. 2011. "Pengaruh Kompetensi dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Dalam Pengawasan Keuangan Daerah: Studi Pada Inspektorat Kabupaten Pasaman". Jurnal Akuntansi & Manajemen.Vol 6, No 2.Desember. Hal 63-73.

Arens, A.A., RJ. Elder, M.S. Beaslley. 2012. *Auditing dan Jasa Assurance :Pendekatan Terintegrasi*.Erlangga. Jakarta.

Efendy, M Taufiq. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah". Tesis Universitas Diponegoro. Semarang.

Elfarini, Elfarini Cristina. 2007. "Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit". Fakultas Ekonomi UNNES.

Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat. Jakarta.

Mardiasmo. 2009. "Pewujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana *Good Governance*". Jurnal Akuntansi Pemerintah Vol. 2, No. 1.

Mulyadi. 2011. *Auditing*. Edisi Kesepuluh. Salemba Empat. Jakarta.

Rohman, A. 2010."Pengaruh Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah dan Fungsi Pemeriksaan Intern terhadap Kinerja Pemerintah Daerah".Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi Vol. 7 No. 2.

Rosnidah, Ida. Rawi dan Kamarudin. 2010. "Analisis Dampak Motivasi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Cirebon)". Jurnal Akuntansi. Bandung.

PENGARUH MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE DAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN TERHADAP PERINGKAT OBLIGASI

Iif Novia Sarifa[1], Citra Indah Merina[2],
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang
Sur-el: Iifnovia89@gmail.com[1], Citra_Ims@yahoo.com[2]

Abstract : *This study aims to examine how the influence of corporate governance mechanisms and financial performance of the company's bond rating. Specifically, this study investigated the influence of the independent board, audit committee, liquidity, solvency and profitability of the bond rating. The sample in this study consists of bonds issued by companies listed on the Stock Exchange during the period 2014 and rated by PT PEFINDO. This study using ordinal logistic regression analysis model to test the effect of the mechanism of corporate governance and financial performance of the company's bond rating. The results of this study indicate that the independent directors, audit committee, liquidity and profitability no significant effect on bond ratings. While solvency showed a significant effect on bond ratings*

Keywords : *bond rating, the mechanism of corporate governance, financial performance*

Abstrak *: Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh mekanisme corporate governance dan kinerja keuangan perusahaan terhadap peringkat obligasi. Secara khusus, penelitian ini menyelidiki pengaruh dari dewan komisaris independen, komite audit, likuiditas, solvabilitas dan profitabilitas terhadap peringkat obligasi. Sampel dalam penelitian ini terdiri atas obligasi yang diterbitkan oleh perusahaan yang terdaftar di BEI selama periode tahun 2014 dan diperingkat oleh PT Pefindo. Penelitian ini menggunakan model analisis ordinal logistic regression untuk menguji pengaruh dari mekanisme corporate governance dan kinerja keuangan perusahaan terhadap peringkat obligasi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komisaris independen, komite audit, likuiditas dan profitabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi. Sedangkan solvabilitas menunjukan berpengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi.*

Kata kunci*: peringkat obligasi, mekanisme corporate governance, kinerja keuangan perusahaan*

1. PENDAHULUAN

Obligasi sebagai salah satu bentuk investasi di Indonesia berkembang dengan sangat baik. Bursa Efek Indonesia mendefinisikan obligasi sebagai surat utang jangka menengah-panjang yang dapat dipindahtangankan yang berisi janji dari pihak yang menerbitkan untuk membayar imbalan berupa bunga pada periode tertentu dan melunasi pokok utang pada waktu yang telah ditentukan kepada pihak pembeli obligasi tersebut. Penerbitan obligasi dilakukan oleh perusahaan yang membutuhkan dana, baik untuk ekspansi bisnisnya ataupun untuk memenuhi kebutuhan keuangan perusahaan dalam jangka pendek ataupun jangka panjang (Revelino *et al.*, 2008:22). Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Berinvestasi pada obligasi investor hendaknya tetap memperhatikan *default risk*. Untuk menghindari *default risk* tersebut, salah satu hal yang diperhatikan investor adalah *rating* obligasi. *Rating* obligasi memberikan pernyataan yang informatis bagi investor dimana investor

dapat mengetahui *return* yang akan diperoleh serta dapat memperkirakan seberapa besar resiko yang akan dihadapi dengan membeli obligasi tertentu. Pemberian *rating* pada umumnya mengacu pada *performance* perusahaan penerapan *good corporate governance* dan juga dengan melihat kinerja keuangan perusahaan yang tercermin dari rasio-rasio keuangan. Sistem *corporate governance* memberikan perlindungan efektif bagi pemegang saham dan kreditor sehingga mereka yakin akan memperoleh *return* atas investasinya dengan benar. *Corporate governanace* merupakan salah satu elemen kunci dalam meningkatkan efesiensi ekonomis, yang meliputi serangkaian hubungan antara manajemen perusahaan, dewan komisaris, para pemegang saham dan *stakeholders* lainnya (Ujiyantho dan Pramuka, 2007:28). Prasetiyo (2010:35) menggunakan kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial, ukuran dewan komisaris, komite audit, kualitas audit, dan proporsi komisaris independen dan *Return on Assets* (ROA) sebagai variabel dalam meneliti pengaruh mekanisme *corporate governance* terhadap peringkat obligasi, Magreta dan Nurmayanti (2009:27), faktor yang dapat mempengaruhi peringkat obligasi yaitu prediksi peringkat obligasi dapat dibentuk dari rasio-rasio keuangan seperti, likuiditas, profitabilitas, *leverage*, dan produktivitas, Rasio menggambarkan suatu hubungan atau perimbangan (*mathematical relationship*) antara suatu jumlah tertentu dengan jumlah yang lain. Analisis rasio dapat digunakan untuk membimbing investor dan kreditor untuk membuat keputusan atau pertimbangan tentang pencapaian perusahaan dan prospek pada masa datang. Salah satu cara pemrosesan dan penginterpretasian informasi akuntansi, yang dinyatakan dalam artian relatif maupun absolut untuk menjelaskan hubungan tertentu antara angka yang satu dengan angka yang lain dari suatu laporan keuangan. Semakin baik rasio-rasio keuangan tersebut semakin tinggi rating obligasi suatu perusahaan. Magreta dan Nurmayanti (2009:27) menemukan bahwa rasio keuangan seperti profitabilitas, produktivitas, mempunyai kemampuan untuk memprediksi peringkat obligasi, sedangkan rasio likuiditas dan *leverage* tidak mempunyai kemampuan untuk memprediksi peringkat obligasi. Almilia dan Devi (2007:28) menemukan bahwa variabel likuiditas yang diukur dengan *current ratio*, merupakan variabel yang dominan untuk memprediksi peringkat obligasi. Objek penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang mendapatkan peringkat obligasi tahun 2014 dari PT Pefindo dan terdaftar di BEI dengan menggunakan *corporate governance* yaitu komisaris independen, dan komite audit. Rasio keuangan yaitu menggunakan variabel likuiditas, solvabilitas dan profitabilitas. Penelitian mengenai rasio keuangan dan *corporate governance* ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris bahwa salah satu penentuan peringkat obligasi didasari oleh kinerja keuangan, dengan anggapan bahwa kinerja keuangan yang dilihat dari laporan keuangan lebih menggambarkan kondisi perusahaan. Ditambah dengan adanya *corporate governance* akan dapat meningkatkan nilai perusahaan sehingga peringkat obligasinya meningkat.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini menganalisis pengaruh mekanisme *corporate governance* dan kinerja keuangan perusahaan terhadap peringkat obligasi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2014.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia (http://www.idx.co.id) dan PT. Pefindo (http://www.Pefindo.com).

2.2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Pemeringkat Efek Indonesia (PT.Pefindo).

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia pada tahun 2014 berjumlah 143 perusahaan.

Populasi

No	Nama Perusahaan
1.	Indocement Tunggal Prakasa Tbk.
2.	Semen Baturaja Persero Tbk.
3.	Holcim Indonesia Tbk.
4.	Semen Indonesia (Persero) Tbk
5.	Wijaya Karya Beton Tbk.
6.	Asahimas Flat Glass Tbk.
7.	Arwana Citra Mulia Tbk.
8.	Inti Keramik Alam Asri Industri Tbk.
9.	Keramika Indonesia Assosiasi Tbk.
10.	Mulia Industrindo Tbk.
11.	Surya Toto Indonesia Tbk.
12.	Alaska Industrindo Tbk.
13.	Alumindo Light Metal Industry Tbk.
14	Saranacentral Bajatama Tbk.
15.	Beton Jaya Manunggal Tbk.
16.	Citra Turbindo Tbk.
17.	Gunawan Dianjaya Steel Tbk.
18.	Indal Aluminium Industry Tbk.
19.	Steel Pipe Industry of Indonesia Tbk.
20.	Jakarta Kyoei Steel Work LTD Tbk.
21.	Jaya Pari Steel Tbk.
22.	Krakatau Steel (Persero) Tbk.
23.	Lion Metal Works Tbk.
24.	Lionmesh Prima Tbk.
25.	Pelat Timah Nusantara Tbk.
26.	Pelangi Indah Canindo Tbk.
27.	Tembaga Mulia Semanan Tbk.
28.	Barito Pasific Tbk.
29.	Budi Starch & Sweetener Tbk.
30.	Duta Pertiwi Nusantara Tbk.
31.	Ekadharma International Tbk.
32.	Eterindo Wahanatama Tbk.
33.	Intan Wijaya International Tbk.
34.	Sorini Agro Asia Corporindo Tbk.
35.	Indo Acitama Tbk.
36.	Chandra Asri Petrochemical Tbk.
37.	Unggul Indah Cahaya Tbk.
38.	Alam Karya Unggul Tbk.
39.	Argha Karya Prima Industry Tbk.
40.	Asiaplast Industries Tbk.
41.	Berlina Tbk.
42.	Lotte Chemical Titan Tbk.
43.	Champion Pasific Indonesia Tbk.
44.	Impack Pratama Industri Tbk.
45.	Indopoly Swakarsa Industry Tbk.
46.	Sekawan Intipratama Tbk.
47.	Siwani Makmur Tbk.
48.	Tunas Alfin Tbk.
49.	Trias Sentosa Tbk.
50.	Yana Prima Hasta Persada Tbk.
51.	Charoen Pokphand Indonesia Tbk.
52.	Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
53.	Malindo Feedmill Tbk.
54.	Siearad Produce Tbk.
55.	SLJ Global Tbk.
56.	Tirta Mahakam Resources Tbk.
57.	Alkindo Naratama Tbk.
58.	Dwi Aneka Jaya Kemasindo Tbk.
59.	Fajar Surya Wisesa Tbk.
60.	Indah Kiat Pulp & paper Tbk.
61.	Toba Pulp Lestari Tbk.
62.	Kertas Basuki Rachmat Indonesia Tbk.

63.	Suparma Tbk.
64.	Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk.
65.	Ateliers Mecaniques D'Indonesie Tbk.
66.	Grand Kartech Tbk.
67.	Astra International Tbk.
68.	Astra Otoparts Tbk.
69	Garuda Metalindo Tbk.
70.	Indo Kordsa Tbk.
71.	Goodyear Indonesia Tbk.
72.	Gajah Tunggal Tbk.
73.	Indomobil Sukses International Tbk.
74.	Indospring Tbk.
75.	Multi Prima Sejahtera Tbk.
76.	Multistrada Arah Sarana Tbk.
77.	Nippres Tbk.
78.	Prima alloy steel Universal Tbk.
79.	Selamat Sempurna Tbk.
80.	Polychem Indonesia Tbk.
81.	Argo Pantes Tbk.
82.	Century Textile Industry Tbk.
83.	Eratex Djaya Tbk.
84.	Ever Shine Tex Tbk.
85.	Panasia Indo Resources Tbk.
86.	Indo Rama Synthetic Tbk.
87.	Apac Citra Centertex Tbk.
88.	Pan Brothers Tbk.
89.	Asia Pasific Fibers Tbk.
90.	Ricky Putra Globalindo Tbk.
91.	Sri Rejeki Isman Tbk.
92.	Sunson Textile Manufacturer Tbk.
93.	Star Petrochem Tbk.
94.	Tifico Fiber Indonesia Tbk.
95.	Trisula International Tbk.
96.	Nusantara Inti Corpora Tbk.
97.	Sepatu Bata Tbk.
98.	Primarindo Asia Infrastructure Tbk
99.	Sumi Indo Kabel Tbk.
100.	Jembo Cable Company Tbk.
101.	KMI Wire and Cable Tbk.
102.	Kabelindo Murni Tbk.
103.	Supreme Cable Manufacturing and Commerce Tbk.
104.	Voksel Electric Tbk.
105.	Sat Nusa Persada Tbk.
106.	Akasha Wira International Tbk.
107.	Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk, PT
108.	Tri Banyan Tirta Tbk, PT
109.	Wilmar Cahaya Indonesia Tbk, PT
110.	Delta Djakarta Tbk, PT
111.	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, PT
112.	Indofood Sukses Makmur Tbk, PT
113.	Multi Bintang Indonesia Tbk, PT
114.	Mayora Indah Tbk, PT
115.	Prashida Aneka Niaga Tbk, PT
116.	Nippon Indosari Corporindo Tbk, PT
117.	Sekar Bumi Tbk, PT
118.	Sekar Laut Tbk, PT
119.	Siantar Top Tbk, PT
120	Ultrajaya Milk Industry and Trading Company Tbk, PT
121.	Gudang Garam Tbk.
122.	Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk.
123.	Bentoel International Investama Tbk.
124.	Wismilak Inti Makmur Tbk.
125.	Darya Varia Laboratoria Tbk.
126.	Indofarma (Persero) Tbk.
127.	Kimia Farma Tbk.
128.	Kalbe Farma Tbk.
129.	Merck Indonesia Tbk.
130.	Pyridam Farma Tbk.
131.	Merck Sharp Dohme Pharma Tbk.
132.	Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.
133.	Taisho Pharmaceutical Indonesia Tbk.
134.	Tempo Scan Pasific Tbk
135.	Akasha Wira International Tbk, PT
136.	Kino Indonesia Tbk.
137.	Martina Berto Tbk.
138.	Mustika Ratu Tbk.
139.	Mandom Indonesia Tbk.
140.	Unilever Indonesia Tbk.
141.	Chitose International Tbk.
142.	PT Kedaung Indah Can Tbk.
143	.PT Langgeng Makmur Industry Tbk.

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang *representative* sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Adapun kriteria-kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah:

1. Obligasi yang terdaftar pada *Indonesian Bond Market* dan beredar selama tahun 2014.

2. Obligasi yang diterbitkan oleh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014.
3. Obligasi yang perusahaan penerbitnya terdaftar dalam peringkat obligasi yang dikeluarkan oleh PT.PEFINDO pada tahun 2014.

Sampel

No	Nama Perusahaan
1.	Wijaya Karya Beton Tbk.
2.	Selamat Sempurna Tbk.
3.	Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk, PT
4.	Mayora Indah Tbk, PT
5.	Indocement Tunggal Prakasa Tbk.
6.	Semen Indonesia (Persero) Tbk
7.	Nippon Indosari Corporindo Tbk, PT
8.	Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
9.	Indofarma (Persero) Tbk.
10.	Indofood Sukses Makmur Tbk, PT
11.	Charoen Pokphand Indonesia Tbk.

2.2.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis *multivariate* menggunakan *regresi logistik ordinal (ordinal logistic regression).* Model ini digunakan ketika ingin menguji apakah likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas terjadinya variabel dependen berbentuk *non-metrik/*kategorikal dapat diprediksi dengan variabel independennya dimana variabel independennya merupakan kombinasi antara variabel *metrik* dan *non-metrik/*kategorikal. Selain itu model ini dipilih karena variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kualitatif yang mempunyai urutan (*ordered*), sehingga tidak dapat digunakan model profitabilitas linear seperti multinominal logit, (Ghozali, 2006:75).

2.3 Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian regresi linier berganda dinyatakan dalam rumus sebagai berikut : Peringkat Obligasi : $\beta o + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \beta 5X5 + e$

Keterangan

Bond Rating : Peringkat Obligasi

βo : Konstanta

$\beta 1 - 4$: Koefisien regresi

X1 : Komisaris Independen

X2 : Komite Audit

X3 : Likuiditas (CR)

X4 : Solvabilitas (DER)

X5 : Profitabilitas (ROA)

e : *Standard error*

2.3.1 Definisi Operasional variabel

2.3.1.1 Variabel Independen

a. Komisaris Independen

Komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang tidak terafiliasi dengan manajemen, anggota dewan komisaris lainnya dan pemegang saham pengendali, serta bebas dari hubungan bisnis atau hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen atau

bertindak semata-mata demi kepentingan perusahaan. Komisaris independen dalam penelitian ini ditunjukkan dengan persentase anggota dewan komisaris yang berasal dari luar perusahaan dari seluruh anggota komisaris perusahaan.

b. Komite Audit

Komite audit merupakan badan yang dibentuk oleh dewan direksi untuk mengaudit operasi dan keadaan. Anggota komite ini yang berasal dari komisaris hanya sebanyak satu orang, anggota komite yang berasal dari komisaris tersebut merupakan komisaris independen perusahaan tercatat sekaligus menjadi ketua komite audit. Anggota lain yang bukan merupakan komisaris independen harus berasal dari pihak eksternal yang independen.

c. Rasio Likuiditas

Pada penelitian ini kinerja keuangan diukur melalui rasio likuiditas yaitu *Current Ratio* (CR) merupakansalah satu rasio likuiditas yang dapat mengukur kemampuan perusahann dalam membayar kewajiban yang harus segera dipenuhi dengan aktiva lancar yang dimilikinya. CR dihasilkan dari aktiva lancer dibagi kewajiban lancar.

d. Rasio Solvabilitas

Pada penelitian ini kinerja keuangan melalui rasio solvabilitas yaitu *Debt to Equity Ratio* (DER). DER merupakan rasio yang menunjukkan nilai relative antara total utang dengan total equitas. Rasionya dihitung dengan membagi nilai total utang dengan total equitas.

e. Rasio Profitabilitas

Pada penelitian ini melalui kinerja keuangan melalui rasio profitabilitas yaitu *Return On Asset* (ROA). ROA merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aktiva, maupun modal sendiri. Rasionya dihitung dengan membagi laba setelah pajak dengan total aset.

2.3.1.2 Variabel Dependen

Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah peringkat obligasi yang merupakan indikator ketepatwaktuan pembayaran pokok dan bunga utang obligasi pada laporan tahunan perusahaan yang dinyatakan dalam Bursa Efek Indonesia (BEI). Dengan cara obligasi dibagi dalam dua peringkat yaitu *High investment grade* (AAA, AA, A, BBB) yaitu 1 jika merupakan *High investment grad*, sedangkan *low investment grade* (BB, B, CCC, dan D). yaitu 0 jika merupakan *low investment grade.*

3. HASIL

3.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan perhitungan statistik menggunakan aplikasi SPSS, maka berikut ini merupakan uraian analisis untuk perhitungan statistik tersebut.

3.1.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uju T atau uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas (*independent*) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependent*). Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah komisaris independen, komite audit, likuiditas, solvabilitas, dan profitabilitas berpengaruh secara signifikan atau

tidak terhadap peringkat obligasi. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

Peringkat Obligasi = 1,808 + 0,025 KI + 0,033 KA + 0,001 CR + 0,642 DER + 0,017 ROA + e

Pada penelitian ini diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial di atas, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Variabel Komisaris Independen

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikan 0,962 > *lefel of significant* (α) = 0,05 dan 0,1 karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara komisaris independen terhadap peringkat obligasi.

2. Variabel Komite Audit

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikan 0,793 > *level of significant* (α) = 0,05 dan 0,1 karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara komite audit terhadap peringkat obligasi.

3. Variabel Likuiditas (*Current Ratio*)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikan 0,526 > *level of significant* (α) = 0,05 dan 0,1 karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara likuiditas terhadap peringkat obligasi.

4. Variabel solvabilitas (*Debt to Equity Ratio*)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikan 0,084 < *level of significant* (α) = 0,05 dan 0,1 karena nilai signifikansi lebih kecil 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara solvabilitas terhadap peringkat obligasi.

5. Variabel Profitabilitas (*Return On Asset*)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikan 0,467 > *level of significant* (α) = 0,05 dan 0,1 karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara profitabilitas terhadap peringkat obligasi.

4. SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial variabel komisaris independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial variabel komite audit tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial variabel likuiditas tidak memiiliki pengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa secara parsial variabel solvabilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi.

5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa secara parsial variabel profitabilitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi.

DAFTAR RUJUKAN

Almilia, Luciana Spica dan Vieka Devi. 2007. "*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prediksi Peringkat Obligasi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta*". *Proceeding Seminar Nasional Manajemen SMART*. 3 November

Magreta, dan P. Nurmayanti, 2009, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prediksi Peringkat Obligasi Ditinjau dari Faktor Akuntansi dan Non Akuntansi, Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol.11, No.3, Desember: 143-154

Prasetiyo, Adhi. 2010. *Pengaruh Mekanisme Corporate Governance DanProfitabilitas Perusahaan Terhadap Peringkat Obligasi*. Penelitian Tidak Dipublikasi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Revelino, Imanuel et al. 2008. "Saham dan Obligasi". *Paper Finance Management Program Pascasarjana Binus University*. *www.imanuelrevelino.blogspot.com*. Diakses tanggal 11 Maret 2010

Ujiyanto, Muh. Arif dan Bambang Agus Pramuka. 2007. "*Mekanisme Corporate Governance, Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan*". Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar. 26- 28 Juli.

PERBANDINGAN *INCOME SMOOTHING* SEBELUM DAN SESUDAH *KONVERGENSI IFRS* PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR PADA BEI

Agus Hermawan[1], Siti Nurhayati Nafsiah [2]
Universitas Bina Darma[1,2]
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el : ahermawan799@gmail.com,[1]

Abstract *: The purpose of this research is to find the influence of convergence of IFRS to income smoothing in manufacturing companies who found in BEI.This research used a quantitative approach. Population in research it is a whole manufacturing companies who found in BEI by the number of 113. Technique the analysis used is descriptive statistics and the different. From the descriptive statistics known that the average income smoothing after the convergence IFRS to stay at a rate 0.002737 up to 12747.05.Value 0.002737 are an minimum the average income smoothing before the convergence IFRS, while 12747.05 is the value of maximum the average income smoothing after the convergence IFRS. This outcome showed that the convergence IFRS has not been affecting the income smoothing in manufacturing companies who listed on the BEI.*

Keywords **:** *International federation reporting standart, Income smoothing, indonesian stock exchange*

Abstrak : *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konvergensi IFRS terhadap income smoothing pada perusahaan manufaktur yang terdapat pada BEI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdapat pada BEI dengan jumlah 113. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan uji beda. Dari hasil statistik deskriptif diketahui bahwa rata-rata income smoothing setelah konvergensi IFRS berada dalam kisaran 0.002737 sampai dengan 12747.05. Nilai 0.002737 merupakan nilai minimum rata-rata income smoothing sebelum konvergensi IFRS, sedangkan 12747.05 adalah nilai maksimum rata-rata income smoothing setelah konvergensi IFRS. Hasil ini menunjukan bahwa konvergensi IFRS tidak berpengaruh terhadap income smoothing pada perusahaan manufaktur yang terdaftar pada BEI.*

Kata Kunci : *International federation reporting standart, Income smoothing, Bursa Efek Indonesia*

1. PENDAHULUAN

Laporan keuangan merupakan suatu pencerminan dari suatu kondisi perusahaan, karena di dalam laporan keuangan terdapat berbagai macam informasi yang dibutuhkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan. Laporan keuangan di gunakan oleh berbagai pihak antara lain manajemen, pemegang saham, kreditor, pemerintah, karyawan perusahaan, pemasok, konsumen dan masyarakat umum lainnya. Sebuah laporan keuangan dari sisi penyusunannya harus mampu menggambarkan kondisi perusahaan.

Penyusunan laporan keuangan sendiri bertujuan untuk memberikan informasi yang berguna dalam keputusan investasi dan kredit, informasi yang berguna dalam menilai prospek investasi dan kredit, dan informasi mengenai sumber daya perusahaan, klaim pada sumber daya itu, dan perubahan dalam sumber daya tersebut Kieso dan Weygandt, (2002:25). Laporan keuangan tersebut terdapat komponen laporan keuangan yang mempengaruhi keputusan ekonomi.

Komponen laporan keuangan yang dirasa penting dan langsung dilihat oleh pengguna laporan keuangan untuk melakukan keputusan

ekonomi, seperti membeli, mempertahankan dan menjual investasi bagi investor adalah laba. Laba merupakan salah satu parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja manajemen. Sebagaimana disebutkan dalam *Statement of Financial Concepts* (SFAC) No. 1, selain untuk menilai kinerja manajemen, juga membantu mengestimasi kemampuan laba yang representatif, serta untuk meminimalisir risiko dalam investasi atau kredit di masa yang akan datang. Oleh karena itu, laba menjadi satu komponen yang penting bagi pengukur kinerja dan pertanggungjawaban operasional perusahaan.

Pentingnya laba sebagai pengukur kinerja dan pertanggungjawaban operasional perusahaan membuat manajemen berusaha memilih prosedur akuntansi yang menghasilkan angka laba yang menguntungkan bagi kinerjanya, tetapi juga sesuai dengan target yang dikehendaki oleh pemilik perusahaan. Oleh karena penyusun laporan keuangan adalah pihak manajemen, manajer perusahaan dapat dengan leluasa melakukan berbagai alternatif tindakan untuk mengubah kebijakan akuntansi sesuai dengan kepentingan perusahaan dan memberikan fleksibilitas bagi manajemen untuk memilih satu dari sekumpulan kebijakan akuntansi tersebut. Kondisi ini yang mendorong manajer untuk secara oportunistik memilih kebijakan akuntansi yang sesuai dengan kepentingannya.

Kebijakan manajemen ini mendorong adanya *dysfunctional behavior manajer*, yang kinerjanya diukur berdasarkan laba, yang akan cenderung melakukan perataan laba, karena laba yang relatif stabil menunjukkan kinerja perusahaan yang bagus sehingga harga saham akan meningkat dengan tindakan manajemen tersebut. Tindakan manajemen dalam meratakan laba ini di sebut juga dengan *income smoothing.*

Praktik perataan laba (*income smoothing*) ini tidak akan terjadi jika laba yang diharapkan tidak terlalu berbeda dengan laba yang sesungguhnya. Hal ini menunjukkan bahwa laba adalah sesuatu yang paling dipertimbangkan oleh investor untuk mengambil keputusan apakah akan melakukan investasi atau tidak. Oleh karena itu, manajer berusaha memberikan informasi yang akan meningkatkan nilai perusahaan dan kualitas manajemen di mata investor. Dalam kebijakan ini manjemen tergolong mengabaikan standar akuntansi keuangan yang berkualitas.

Standar akuntansi keuangan yang berkualitas merupakan salah satu prasarana penting untuk mewujudkan transparasi. Standar akuntansi keuangan merupakan kerangka acuan dalam prosedur yang berkaitan dengan penyajian laporan keuangan. Keberadaannya dibutuhkan untuk membentuk kesamaan prosedur dalam menjelaskan bagaimana laporan keuangan disusun dan disajikan. Oleh karena itu, standar akuntansi sangat berarti dalam hal kesatuan bahasa dalam menganalisa laporan-laporan keuangan bagi perusahaan dan unit ekonomi lainnya. Oleh karena itu IFRS mengembangkan standar yang bisa di terapkan secara internasional.

Standar akuntansi internasional lebih dikenal sebagai IFRS (*International Financial Reporting Standard*s). IFRS merupakan standar internasional yang dikeluarkan oleh IASB

(*International Accounting Standard Boards*), sebuah lembaga internasional yang bertujuan untuk mengembangkan suatu standar akuntansi yang tinggi, dapat dimengerti, diterapkan, dan diterima secara internasional. IFRS berbasiskan prinsip yang meliputi penilaian profesional yang kuat dengan *disclosures* yang jelas dan transparan mengenai substansi ekonomis transaksi, penjelasan hingga mencapai kesimpulan tertentu, dan akuntansi terkait transaksi tersebut.

Rohaeni dan Aryati (2012:2) menyatakan "penerapan IFRS sebagai standar global akan berdampak pada semakin sedikitnya pilihan-pilihan metode akuntansi yang dapat diterapkan sehingga akan meminimalisir praktik-praktik kecurangan akuntansi". Pemilihan metode akuntansi yang fleksibel memotivasi manajer untuk memilih atau untuk mengubah metode akuntansi yang digunakan dalam rangka meningkatkan, menurunkan atau meratakan angka pendapatan dari tahun ke tahun. Isu diatas sering dikaitkan dengan praktik *income smoothing*.

Trisanti (2012:5) meneliti praktik *income smoothing* hubungannya dengan konvergensi IFRS yang diberlakukan di Indonesia pada perusahaan- perusahaan yang terdaftar di Bursa EfekIndonesia dengan menggunakan sampel sebanyak 327 perusahaan dan membaginya dalam dua periode yaitu tahun 2000-2004 dan tahun 2005-2009. Pada tahun 2000-2004 Indonesia belum melaksanakan konvergensi IFRS, kemudian periode kedua tahun 2005-2009 setelah Indonesia mengadopsi IFRS. Hasil penelitian tersebut mendukung bahwa praktik *income smoothing* di Indonesia menurun setelah dilakukannya konvergensi standar akuntansi ke IFRS.

Prasetio (2002:64) dalam penelitianya menyatakan "manajer dalam perusahaan manufaktur yang terdaftar pada BEI banyak melakukan praktik *income smoothing* guna menstabikan laba antar periode untuk menarik minat investor". Penilitian ini di lakukan sebelum adanya konvergensi IFRS hal ini menarik untuk di amati setelah adanya konvergensi IFRS.

Berdasarkan penjelasan diatas maka perlu di lakukan penilitian untuk mengkaji secara mendalam, apakah terdapat perbedaan praktik *income smoothing* setelah adanya konvergensi IFRS. Atas latar belakang tersebut, peneliti mengangkat judul ***"Perbandingan Income smoothing Sebelum dan Sesudah konvergensi International Financial Reporting Standards Pada perusahaan Manufaktur yang Terdaftar pada BEI ".***

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur go public yang terdaftar di BEI periode tahun 2003-2012 yang berjumlah 113 perusahaan. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling yaitu penentuan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. Adapun kriteria-kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu:

1. Perusahaan bergerak di bidang manufaktur dan terdaftar di BEI pada tahun 2003-2012

Perusahaan tidak memiliki laba negatif selama periode tahun 2003-2012.

2. Perusahaan yang mengalami kerugian dihilangkan dari sampel karena jika tidak dihilangkan maka perhitungan indeks Eckel menjadi tidak bermakna. Lagi pula, perataan laba tidak sampai merubah rugi menjadi laba melainkan membuat kenaikan laba yang begitu tajam menjadi seimbang dan sebaliknya laba yang merosot turun menjadi tidak sedemikian merosot.
3. Data perusahaan tersedia lengkap untuk kebutuhan analisis.

Tabel 1. Prosedur pemilihan sampel

Kriteria Sampel	Jumlah
Perusahaan bergerak di bidang manufaktur dan terdaftar di BEI pada tahun 2006-2015	132
Perusahaan yang memiliki laba negatif selama periode tahun 2003-2012	72
Perusahaan yang memiliki data yang tidak lengkap untuk diteliti	31
Jumlah sampel	40

Sumber : Data skunder yang di olah

Tabel 2. Daftar Emiten Sebagai Populasi

No	Kode Perusahaan	Nama Perusahaan
1	INTP	Indocement Tunggal Prakasa Tbk
2	SMCB	Holcim Indonesia Tbk
3	SMGR	Semen Gresik Tbk
4	AMFG	Asahimas Flat Glass Tbk
5	ARNA	Arwana Citra Mulia Tbk
6	IKAI	Inti Keramik Alam Asri Industri Tbk
7	KIAS	Keramika Indonesia Assosiasi Tbk
8	MLIA	Mulia Industrindo Tbk
9	TOTO	Surya Toto Indonesia Tbk
10	ALKA	Alaska Industrindo Tbk
11	ALMI	Alumindo Light Metal Industry Tbk
12	BTON	Beton Jaya Manunggal Tbk
13	CTBN	Citra Turbindo Tbk
14	GDST	Gunawan Dianjaya Steel Tbk
15	INAI	Indal Aluminium Industry Tbk
16	ITMA	Itamaraya Tbk
17	JKSW	Jakarta Kyoei Steel Work LTD Tbk
18	JPRS	Jaya Pari Steel Tbk
19	KRAS	Krakatau Steel Tbk
20	LION	Lion Metal Works Tbk
21	LMSH	Lionmesh Prima Tbk
22	MYRX	Hanson International Tbk
23	NIKL	Pelat Timah Nusantara Tbk
24	PICO	Pelangi Indah Canindo Tbk
25	TBMS	Tembaga Mulia Semanan Tbk
26	BRPT	Barito Pasific Tbk
27	BUDI	Budi Acid Jaya Tbk
28	DPNS	Duta Pertiwi Nusantara
29	EKAD	Ekadharma International Tbk
30	ETWA	Eterindo Wahanatama Tbk
31	INCI	Intan Wijaya International Tbk
32	SOBI	Sorini Agro Asia Corporindo Tbk
33	SRSN	Indo Acitama Tbk
34	TPIA	Chandra Asri Petrochemical
35	UNIC	Unggul Indah Cahaya Tbk
36	AKKU	Alam Karya Unggul Tbk
37	AKPI	Argha Karya Prima Industry Tbk
38	APLI	Asiaplast Industries Tbk
39	BRNA	Berlina Tbk
40	FPNI	Titan Kimia Nusantara Tbk
41	IGAR	Champion Pasific

		Indonesia Tbk
42	IPOL	Indopoly Swakarsa Industry Tbk
43	SIAP	Sekawan Intipratama Tbk
44	SIMA	Siwani Makmur Tbk
45	TRST	Trias Sentosa Tbk
46	YPAS	Yana Prima Hasta Persada Tbk
47	CPIN	Charoen Pokphand Indonesia Tbk
48	JPFA	Japfa Comfeed Indonesia Tbk
49	MAIN	Malindo Feedmill Tbk
50	SIPD	Siearad Produce Tbk
51	SULI	Sumalindo Lestari Jaya Tbk
52	TIRT	Tirta Mahakam Resources Tbk
53	ALDO	ALDO Alkindo Naratama Tbk
54	FASW	Fajar Surya Wisesa Tbk
55	INKP	Indah Kiat Pulp & paper Tbk
56	INRU	Toba Pulp Lestari Tbk
57	KBRI	Kertas Basuki Rachmat Indonesia Tbk
58	SAIP	Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas Tbk
59	SPMA	Suparma Tbk
60	TKIM	Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk
61	ASII	Astra International Tbk
62	AUTO	Astra Auto Part Tbk
63	BRAM	Indo Kordsa Tbk
64	GDYR	Goodyear Indonesia Tbk
65	GJTL	Gajah Tunggal Tbk
66	IMAS	Indomobil Sukses International Tbk
67	INDS	Indospring Tbk
68	LPIN	Multi Prima Sejahtera Tbk
69	MASA	Multistrada Arah Sarana Tbk
70	NIPS	Nippres Tbk
71	PRAS	Prima alloy steel Universal Tbk
72	SMSM	Selamat Sempurna Tbk
73	ADMG	Polychem Indonesia Tbk
74	ARGO	Argo Pantes Tbk
75	CNTX	Centex Tbk
76	ERTX	Eratex Djaya Tbk
77	ESTI	Ever Shine Textile Industry Tbk
78	HDTX	Pan Asia Indosyntec Tbk
79	INDR	Indo Rama Synthetic Tbk
80	KARW	Karwell Indonesia Tbk
81	MYTX	Apac Citra Centertex Tbk
82	PAFI	Pan Asia Filament Inti Tbk
83	PBRX	Pan Brothers Tbk
84	POLY	Asia Pasific Fibers Tbk
85	RICY	Ricky Putra Globalindo Tbk
86	SSTM	Sunson Textile Manufacturer Tbk
87	TRIS	Trisula International Tbk
88	UNIT	Nusantara Inti Corpora Tbk
89	BIMA	Primarindo Asia Infrastructure Tbk
90	IKBI	Sumi Indo Kabel Tbk
91	JECC	Jembo Cable Company Tbk
92	KBLI	KMI Wire and Cable Tbk
93	KBLM	Kabelindo Murni Tbk
94	SCCO	Supreme Cable Manufacturing and Commerce Tbk
95	VOKS	Voksel Electric Tbk
95	PTSN	Sat Nusa Persada Tbk
96	ADES	Akasha Wira International Tbk
97	AISA	Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk
98	ALTO	Tri Banyan Tirta Tbk
99	CEKA	Cahaya Kalbar Tbk
100	DAVO	Davomas Abadi Tbk
111	DLTA	Delta Djakarta Tbk
112	ICBP	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk
113	INDF	Indofood Sukses Makmur Tbk

Sumber : Website BEI

2.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel income smoothing sebelum

dan sesudah konvergensi IFRS. Berikut dijelaskan definisi operasional dari variabel penelitian.

Income Smoothing

Income Smoothing adalah cara yang digunakan manajemen untuk mengurangi fluktuasi laba yang dilaporkan agar sesuai dengan target yang diinginkan, baik melalui manipulasi metode akuntansi atau transaksi (Wahyuningsih, 2007:12).

Pengukuran Income Smoothing diukur dengan menggunakan model Index Eckel. Aplikasi dari model tersebut adalah:

Incoming Smoothing index = CV ΔS / CV ΔI

Keterangan:

Δl : perubahan laba pada suatu periode

ΔS : perubahan penjualan pada suatu periode

CV: koefisien variasi

Untuk mengukur besarnya koefisien variasi adalah sebagai berikut:

CV ΔS : $\sum\Delta\ \Delta\quad 2$: ΔXPenjualan

CV ΔI : $\sum\Delta\ \Delta\quad 2$: ΔX Laba

Keterangan:

Δx penjualan : perubahan penjualan

Δx laba : perubahan laba

ΔX penjualan: rata-rata perubahan penjualan

ΔX laba: rata-rata perubahan laba

n: tahun yang diamati

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala nominal. Perusahaan yang melakukan perataan laba diberi nilai 1, sedangkan perusahaan yang tidak melakukan praktik perataan laba diberikan nilai 0.

Konvergensi IFRS

Arti kata konvergensi adalah dua benda atau lebih bertemu/bersatu di suatu titik. Pemusatan pandangan mata ke suatu tempat. Dalam hal ini, konvergensi IFRS berarti bahwa standar akuntansi yang berlaku di Indonesia akan sesuai dengan standar yang ada di internasional. IFRS merupakan pedoman penyusunan laporan keuangan yang diterima secara global. Dengan mengadopsi IFRS, perusahaan-perusahaan di Indonesia diharapkan dapat meningkatkan kualitas informasi dari laporan keuangan. Selain itu, konvergensi IFRS adalah salah satu kesepakatan pemerintah Indonesia sebagai anggota G20 forum.

Terdapat 3 tahapan dalam melakukan konvergensi IFRS di Indonesia, yaitu:

a) Tahap Adopsi (2008 – 2011), meliputi aktivitas dimana seluruh IFRS diadopsi ke PSAK, persiapan infrastruktur yang diperlukan, dan evaluasi terhadap PSAK yang berlaku.
b) Tahap Persiapan Akhir (2011), dalam tahap ini dilakukan penyelesaian terhadap persiapan infrastruktur yang diperlukan. Selanjutnya, dilakukan penerapan secara bertahap beberapa PSAK berbasis IFRS.
c) Tahap Implementasi (2012), berhubungan dengan aktivitas penerapan PSAK IFRS secara bertahap. Kemudian dilakukan evaluasi terhadap dampak penerapan PSAK secara komprehensif.

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan dibagi menjadi dua periode agar diperoleh perbandingan antara periode sebelum adopsi IFRS (2003-2007) dan periode saat awal adopsi IFRS hingga implementasi (2008-2012). Pada kedua periode tersebut diamati banyaknya

praktikincome smoothing yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang terdaftar di BEI.

2.3 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini perlu dilakukan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran secara umum mengenai variabel. Analisis statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskriptif menjelaskan nilai minimum, maksimum, mean, deviasi standar dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan program komputer SPSS versi 16 menggunakan alat analisis statistika uji beda atau t-test. Pada pengujian hipotesis menggunakan t-test ini dilakukan uji beda rata-rata data berpasangan, yaitu perbandingan rata-rata income smoothing sebelum dan sesudah konvergensi IFRS. Apabila dalam uji normalitas data sebelumnya ditemukan data dengan distribusi normal maka selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji beda (t-test) model analisis paired sample t-test. Pengujian hipotesis dengan paired sample t-test merupakan uji beda rata-rata data berpasangan dengan menggunakan data penelitian yang terdistribusi normal. Sedangkan apabila hasil uji normalitas data menemukan bahwa data penelitian tidak terdistribusi normal, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji beda (t-test) model Wilcoxon. Pengujian hipotesis model Wilcoxon merupakan statistik non parametrik yang menguji perbedaan rata-rata data berpasangan untuk data yang tidak terdistribusi normal.

Hasil dari pengujian hipotesis penelitian membuktikan apakah terdapat perbedaan rata-rata kelompok data berpasangan berdasarkan kriteria signifikansi berikut:

Penentuan Ho dan Ha:

Ho : Tidak terdapat perbedaan praktik income smoothing setelah konvergensi IFRS

Ha : Terdapat perbedaan praktik income smoothing setelah konvergensi IFRS.

3. HASIL

3.1 Praktik Income Smoothing Sebelum Konvergensi IFRS

Dari hasil statistik deskriptif diketahui bahwa rata-rata income smoothing sebelum konvergensi IFRS berada pada kisaran 0.004254 sampai dengan 40.32741 atau dapat dinyatakan bahwa nilai minimum dari rata-rata income smoothing 0.004254 dan nilai maksimum income smoothing 40.32741 sebelum konvergensi IFRS.

3.2 Praktik Income Smoothing Sesudah Konvergensi IFRS

Dari hasil statistik deskriptif diketahui bahwa rata-rata income smoothing setelah konvergensi IFRS berada dalam kisaran 0.002737 sampai dengan 12747.05. Nilai 0.002737 merupakan nilai minimum rata-rata income smoothing sebelum konvergensi IFRS, sedangkan 12747.05 adalah nilai maksimum rata-rata income smoothing setelah konvergensi IFRS.

3.3 Perbandingan Income smoothing Sebelum dan Sesudah Konvergensi IFRS

Berdasarkan hasil uji beda variabel rata-rata income smoothing sebelum dan sesudah konvergensi IFRS dengan menggunakan Wilcoxon test (Tabel 4.6), diketahui bahwa signifikansi Sig (0.190) > 0.05. Hasil ini memberikan bukti bahwa terdapat perbedaan praktik income smoothing yang pada periode sebelum dan sesudah konvergensi IFRS. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi dkk (2012) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat manajemen laba yang signifikan antara sebelum dan sesudah konvergensi IFRS. Hasil penelitian inimenunjukkan bahwa dengan konvergensi IFRS mampu membawa perubahan pada praktik income smoothing.

Penelitian Trisanti (2012) yang merupakan replikasi dari penelitian ini memiliki hasil yang sama. Hasil penelitiannya menunjukkan ada perbedaan yang signifikan pada income smoothing sebelum dan sesudah konvergensi IFRS Sama halnya dalam penelitian ini, terdapat perbedaan yang signifikan pada income smoothing sebelum dan sesudah konvergensi IFRS. Penelitiannya dibagi menjadi dua periode yaitu dengan membandingkan frekuensi terjadinya praktik income smoothing pada saat sebelum pengadopsian IFRS (2000-2004) dan pada saat pengadopsian IFRS (2005-2009). Pembagian tahun yang berbeda dalam penelitian ini menyebabkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisanti. Tahun 2008 hingga 2011 merupakan masa dimana persiapan akhir infrastruktur dalam menerapkan konvergensi IFRS dilakukan dan tahun 2012 merupakan tahap implementasi konvergensi IFRS di Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konvergensi IFRS membuat praktik income smoothing menurun setelah di implementasikan pada tahun 2012. Karakteristik suatu perusahaan atau negara yang berbeda-beda dapat menyebabkan konvergensi IFRS tidak berjalan secara efektif. Karakteristik negara, perusahaan, kondisi ekonomi dan perkembangan pasar dapat menjadi pertimbangan lain. Standard setter IFRS yaitu IASB memiliki anggota yang sebagian besar adalah negara maju. Oleh karena itu, IFRS belum tentu sesuai apabila diimplementasikan di negara yang memiliki karakteristik berbeda dengan negara maju, sehingga IFRS harus disesuaikan dengan jalan harmonisasi agar agar prosesnya dapat mengakomodasi perbedaan karakteristik negara tersebut. Konvergensi IFRS yang baru berlaku di Indonesia, belum sepenuhnya dapat diterapkan secara efektif sehingga masih memungkinkan untuk terjadinya manajemen laba.

IFRS sebagai standar akuntansi yang berbasis prinsip memuat prinsip-prinsip umum, yang membutuhkan interpretasi dan pertimbangan penyusun laporan keuangan. Standar berbasis prinsip memuat pedoman yang lebih umum tanpa memberikan pedoman rinci. Hal ini menjadikan IFRS lebih fleskibel dan sederhana dalam persyaratan akuntansi dan pengungkapannya. Namun dengan adanya pertimbangan individual dalam menginterpretasi dan mengimplementasikan standar

memungkinkan memanipulasi data dan hasil keuangan. Infrastruktur dan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Indonesia tergolong masih kurang untuk penginterpretasian dan pengimplementasian IFRS tersebut.

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap praktik income smoothing sebelum dan sesudah konvergensi IFRS ditemukan bahwa: Hasil uji beda menggunakan Wilcoxon Test menunjukkan bahwa tidak terdapat sampel perusahaan berada dalam kategori ties (2008-2012=2003-2007). Sementara pengujian signifikansi perbedaan rata-rata menunjukkan Sig 0.380. Pengujian tersebut menggunakan uji beda dua sisi sehingga diperoleh 0,.190, rata-rata sebesar 0.190> 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara income smoothing sebelum dan sesudah konvergensi IFRS.

Dari hasil statistik diketahui bahwa rata-rata income smoothing setelah konvergensi IFRS berada dalam kisaran 0.002737 sampai dengan 12747.05. Nilai 0.002737 merupakan nilai minimum rata-rata income smoothing sebelum konvergensi IFRS, sedangkan 12747.05 adalah nilai maksimum rata-rata income smoothing setelah konvergensi IFRS. Dengan demikian memberikan bukti bahwa konvergensi IFRS berpengaruh terhadap praktik income smoothing pada perusahaan manufaktur yang terdapat pada BEI.

DAFTAR RUJUKAN

Belkaoui, A. R. 2001. *Teori Akuntansi*. Edisi Pertama, Jakarta : Salemba Empat.

BEI, 2015 Laporan Tahunan 2012, (Online), (http://www.idx.co.id/id id/beranda/perusahaantercatat/laporankeuangandantahunan.asp (diakses 1 oktober 2015).

ICDM, 2015. *Indonesian Capital Market Directory Compilation* 2002-2012. *Institute for Economic and Financial Research*, (CD-ROM: ICMD, 2015)

Eckel, N. 1981. The Income Smoothing Hypothesis Revisited. Journal of Accounting, Finance and Business Studies, (Online), Vol. 17, No.1. (http://onlinelibrary.wiley.com diakses 2 oktober 2013).

Hidayat, I. 3 April 2011. Konvergensi IFRS di Indonesia, (Online), (http://www.imanfreelance.blogspot.com, diakses 30 oktober 2015).

Scott, William R, 2000, *Financial Accounting Theory*, Prentice Hall, New Jersey.

Rohaeni, D. dan Aryati, T . 2012. Pengaruh Konvergensi IFRS terhadap Income Smoothing dengan Kualitas Audit sebagai Variabel Moderasi. Simposium Nasional Akuntansi XV. Banjarmasin.

Trisanti, T. 2012.The Effect of IFRS Adoption on Income Smoothing Practices by Indonesian Listed Firms. E-Jurnal Unisri, (Online), Vol.24, No.1, (http://www.ejournal.unisridigilib.ac.id, diakses 20 Oktober 2015)

PENGARUH KINERJA LINGKUNGAN, KINERJA KEUANGAN DAN STRUKTUR KEPEMILIKAN TERHADAP *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* DISCLOSURE

Depriani[1], Verawaty[2]
Universitas Bina Darma [1,2]
Sur-el: Dep_pri92@yahoo.co.id[1], Verawaty_Mahyudin@yahoo.com[2]

Abstract: *This study aims to determine the influence of environmental performance, financial performance, and ownership structure of the Corporate Social Responsibility. The problem in this research is how the influence of environmental performance, financial performance, managerial ownership, institutional ownership and foreign ownership of Corporate Social Responsibility. In this research obtained by the discussion that environmental performance has a positive value and significant effect on the disclosure of corporate social responsibility, while the performance of financial, managerial ownership, institutional ownership and foreign ownership has no significant effect on the disclosure of corporate social responsibility. Based on these discussions can be concluded that the simultaneous testing, environmental performance, financial performance, managerial ownership, institutional ownership and foreign ownership can only affect the disclosure of corporate social responsibility by 74.6% while the remaining 25.4% is influenced by other variables outside variables used. Partial testing is only one variable that affects the environmental performance significantly and have a positive value on the disclosure of corporate social responsibility. Researchers further suggested that adding variables and extending the observation period to be more accurate in comparing the results from year to year.*

Keywords*: PROPER, ROA, Ownership Structure and CSR*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja lingkungan, kinerja keuangan, dan struktur kepemilikan terhadap Corporate Social Responsibility. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh kinerja lingkungan, kinerja keuangan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan kepemilikan asing terhadap Corporate Social Responsibility. Pada penelitan ini diperoleh pembahasan bahwa dalam pengujian secara simultan, kinerja lingkungan, kinerja keuangan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan kepemilikan asing hanya dapat mempengaruhi pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan sebesar 74,6% sementara sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Pengujian secara parsial hanya ada satu variabel yaitu kinerja lingkungan yang mempengaruhi secara signifikan dan memiliki nilai positif terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel dan memperluas periode pengamatan agar lebih akurat dalam membandingkan hasil penelitian dari tahun ke tahun.

Kata Kunci: PROPER, ROA, Struktur Kepemilikan dan CSR.

1. PENDAHULUAN

Perubahan iklim, penipisan lapisan ozon, hujan asam, limbah bahan berbahaya dan beracun serta degradasi keanekaragaman hayati telah menjadi permasalahan lingkungan hidup yang disoroti dunia internasional dan meresahkan masyarakat dunia. Hal tersebut disebabkan oleh praktek industri yang menggunakan teknologi serta bahan-bahan kimia berbahaya serta beracun dan tidak bertanggung jawab dalam upaya memaksimalkan laba, atas keresahan tersebut masyarakat menuntut perusahaan untuk mengubah perilakunya dengan melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Pengungkapan tanggung jawab sosial dan lingkungan sejalan dengan prinsip *Corporate Social Responsibility* (CSR). Prinsip ini

menekankan bahwa perusahaan tidak hanya memusatkan perhatiannya hanya terbatas pada *stockholder* dan *bondholder* secara langsung memberikan kontribusi bagi perusahaan, namun berusaha juga untuk mengungkapkan aktivitas sosial dan kinerja lingkungan yang dilakukan perusahaan. Perusahaan yang memiliki kinerja lingkungan yang baik kemudian mengungkapkan CSR didalam laporan tahunan akan semakin menarik perhatian para investor, karena para investor pastinya akan lebih melihat bagaimana kinerja dari perusahaan di mana mereka akan menanamkan investasinya ataupun di dalam memutuskan kerja sama dengan perusahaan tersebut. Penjelasan tersebut didukung dengan penelitian Rakhiema dan Agustia (2009:16), bahwa kinerja lingkungan yakni usaha perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik (*green*) yang diukur melalui PROPER memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap CSR *disclosure.*

Pengungkapan CSR secara transparansi dalam laporan keuangan menjadi penting bagi pemakai laporan keuangan *stakeholder* untuk menganalisis sejauh mana perhatian dan tanggung jawab perusahaan dalam menjalankan bisnis. Perusahaan yang menjalankan bisnis dan melaksanakan CSR akan mengeluarkan sejumlah biaya.Biaya tersebut pada akhirnya akan menjadi beban yang mengurangi pendapatan sehingga tingkat *profit* perusahaan akan menurun. Profitabilitas merupakan faktor yang membuat manajemen menjadi bebas dan fleksibel untuk mengungkapkan pertanggungjawaban sosial kepada pemegang saham.

Kepemilikan saham perusahaan terdiri dari kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan kepemilikan asing karena kepemilikan saham perusahaan mendorong manajemen untuk menekankan pentingnya analisis perilaku perusahaan dengan memperhatikan lingkungan yang diharapkan agar perusahaan dapat diterima oleh masyarakat. Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian Karima (2014:227), menyatakan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR. Menurut Kusumadewi dan Suaryana (2014:269), menyatakan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif pada luas pengungkapan CSR. Menurut Djuitaningsih dan Ristiawati (2012:17), menyatakan bahwa kepemilikan asing berpengaruh positif dan signifikan terhadap CSR *disclosure*.

Permasalahan lingkungan agar tidak semakin kompleks, pemerintah mengeluarkan UU No. 40 Tahun 2007 Pasal 66 tentang Perseroan Terbatas bahwa laporan tahunan harus memuat sekurang-kurangnya mengenai pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Pasal 74 ayat (1) bahwa Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Pasal 74 ayat (2) menyatakan bahwa tanggung jawab sosial dan lingkungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kewajiban perseroan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatuhan dan kewajaran. Pasal 74 ayat (3) menyatakan bahwa

perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal 74 ayat (4) menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai tanggung jawab sosial dan lingkungan diatur dengan peraturan pemerintah.

Meski demikian, tingkat pelaporan dan pengungkapan CSR di Indonesia masih relatif rendah karena belum terdapat kesepakatan standar pelaporan CSR yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam menyiapkan laporan CSR sehingga masing-masing perusahaan menafsirkan sendiri bagaimana format pelaporan CSR. Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba untuk mengkaji lebih jauh mengenaipengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan *go public* di Indonesia.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dibatasi pada menganalisis pengaruh kinerja lingkungan, kinerja keuangan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan kepemilikan asingterhadap pengungkapan tanggung jawab sosial pada perusahaanmanufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2014.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia (http://www.idx.co.id) dan Kementerian Negara Lingkungan Hidup (http://www.Proper.Menlh.go.id).

2.2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang telah mengikuti Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER). Jumlah populasi penelitian ini ada 143 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama Perusahaan
1.	Indocement Tunggal Prakasa Tbk.
2.	Semen Baturaja Persero Tbk.
3.	Holcim Indonesia Tbk.
4.	Semen Gresik Tbk.
5.	Wijaya Karya Beton Tbk.
6.	Asahimas Flat Glass Tbk.
7.	Arwana Citra Mulia Tbk.
8.	Inti Keramik Alam Asri Industri Tbk
9.	Keramika Indonesia Assosiasi Tbk.
10.	Mulia Industrindo Tbk.
11.	Surya Toto Indonesia Tbk.
12.	Alaska Industrindo Tbk.
13.	Alumindo Light Metal Industry Tbk.
14	Saranacentral Bajatama Tbk.
15.	Beton Jaya Manunggal Tbk.
16.	Citra Turbindo Tbk.
17.	Gunawan Dianjaya Steel Tbk.
18.	Indal Aluminium Industry Tbk.
19.	Steel Pipe Industry of Indonesia Tbk.
20.	Jakarta Kyoei Steel Work LTD Tbk.
21.	Jaya Pari Steel Tbk.
22.	Krakatau Steel (Persero) Tbk.
23.	Lion Metal Works Tbk.
24.	Lionmesh Prima Tbk.
25.	Pelat Timah Nusantara Tbk.
26.	Pelangi Indah Canindo Tbk.
27.	Tembaga Mulia Semanan Tbk.
28.	Barito Pasific Tbk.
29.	Budi Acid Jaya Tbk.
30.	Duta Pertiwi Nusantara Tbk.
31.	Ekadharma International Tbk.
32.	Eterindo Wahanatama Tbk.
33.	Intan Wijaya International Tbk.

34.	Sorini Agro Asia Corporindo Tbk.
35.	Indo Acitama Tbk.
36.	Chandra Asri Petrochemical Tbk.
37.	Unggul Indah Cahaya Tbk.
38.	Alam Karya Unggul Tbk.
39.	Argha Karya Prima Industry Tbk.
40.	Asiaplast Industries Tbk.
41.	Berlina Tbk.
42.	Lotte Chemical Titan Tbk.
43.	Champion Pasific Indonesia Tbk.
44.	Impack Pratama Industri Tbk.
45.	Indopoly Swakarsa Industry Tbk.
46.	Sekawan Intipratama Tbk.
47.	Siwani Makmur Tbk.
48.	Tunas Alfin Tbk.
49.	Trias Sentosa Tbk.
50.	Yana Prima Hasta Persada Tbk.
51.	Charoen Pokphand Indonesia Tbk.
52.	Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
53.	Malindo Feedmill Tbk.
54.	Siearad Produce Tbk.
55.	Sumalindo Lestari Jaya Tbk.
56.	Tirta Mahakam Resources Tbk.
57.	Alkindo Naratama Tbk.
58.	Dwi Aneka Jaya Kemasindo Tbk.
59.	Fajar Surya Wisesa Tbk.
60.	Indah Kiat Pulp & paper Tbk.
61.	Toba Pulp Lestari Tbk.
62.	Kertas Basuki Rachmat Indonesia Tbk.
63.	Suparma Tbk.
64.	Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk.
65.	Ateliers Mecaniques D'Indonesie Tbk.
66.	Hanson International Tbk.
67.	Astra International Tbk.
68.	Astra Auto parts Tbk.
69	Garuda Metalindo Tbk.
70.	Indo Kordsa Tbk.
71.	Goodyear Indonesia Tbk.
72.	Gajah Tunggal Tbk.
73.	Indomobil Sukses International Tbk.
74.	Indospring Tbk.
75.	Multi Prima Sejahtera Tbk.
76.	Multistrada Arah Sarana Tbk.
77.	Nippres Tbk.
78.	Prima alloy steel Universal Tbk.
79.	Selamat Sempurna Tbk.
80.	Polychem Indonesia Tbk.
81.	Argo Pantes Tbk.
82.	Centex Tbk.
83.	Eratex Djaya Tbk.
84.	Ever Shine Textile Industry Tbk.
85.	Pan Asia Indosyntec Tbk.
86.	Indo Rama Synthetic Tbk.
87.	Apac Citra Centertex Tbk.
88.	Pan Brothers Tbk.
89.	Asia Pasific Fibers Tbk.
90.	Ricky Putra Globalindo Tbk.
91.	Sri Rejeki Isman Tbk.
92.	Sunson Textile Manufacturer Tbk.
93.	Trisula International Tbk.
94.	Karwell Indonesia Tbk.
95.	Titan Kimia Nusantara Tbk.
96.	Nusantara Inti Corpora Tbk.
97.	Sepatu Bata Tbk.
98.	Primarindo Asia Infrastructure Tbk
99.	Sumi Indo Kabel Tbk.
100.	Jembo Cable Company Tbk.
101.	KMI Wire and Cable Tbk.
102.	Kabelindo Murni Tbk.
103.	Supreme Cable Manufacturing and Commerce Tbk.
104.	Voksel Electric Tbk.
105.	Sat Nusa Persada Tbk.
106.	Akasha Wira International Tbk.
107.	Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk.
108.	Tri Banyan Tirta Tbk.
109.	Cahaya Kalbar Tbk.
110.	Delta Djakarta Tbk.
111.	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.
112.	Indofood Sukses Makmur Tbk.
113.	Multi Bintang Indonesia Tbk.
114.	Mayora Indah Tbk.
115.	Prashida Aneka Niaga Tbk.
116.	Nippon Indosari Corporindo Tbk.
117.	Sekar Bumi Tbk.
118.	Sekar Laut Tbk.
119.	Siantar Top Tbk.
120	Ultrajaya Milk Industry and Trading Company Tbk.
121.	Gudang Garam Tbk.
122.	Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk.
123.	Bentoel International Investama Tbk.
124.	Wismilak Inti Makmur Tbk.
125.	Darya Varia Laboratoria Tbk.
126.	Indofarma Tbk.
127.	Kimia Farma Tbk.
128.	Kalbe Farma Tbk.
129.	Merck Tbk.

130.	Pyridam Farma Tbk.
131.	Schering Plough Indonesia Tbk.
132.	Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.
133.	Taisho Pharmaceutical Indonesia Tbk.
134.	Tempo Scan Pasific Tbk
135.	Unitex Tbk.
136.	Davomas Abadi Tbk.
137.	Martina Berto Tbk.
138.	Mustika Ratu Tbk.
139.	Mandom Indonesia Tbk.
140.	Unilever Indonesia Tbk.
141.	Chitose International Tbk.
142.	Kedaung Indag Can Tbk.
143	Langgeng Makmur Industry Tbk.

Sumber: Data diolah Peneliti (2016)

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang *representatif* sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

Adapun kriteria-kriteria yang digunakan dalam pemillihan sampel adalah:

1. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2014.
2. Perusahaan tersebut telah mengukuti Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER).
3. Informasi pengungkapan sosial diungkapkan pada laporan tahunan perusahaan yang bersangkutan selama periode penelitian.
4. Memiliki kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan kepemilikan asing.
5. Tersedia laporan keuangan perusahaan pada tahun 2014.

Tabel 2. Sampel Penelitian

No	Nama Perusahaan
1.	Asahimas Flat Glass Tbk.
2.	Sury Toto Indonesia Tbk.
3.	Citra Turbindo Tbk.
4.	Kabelindo Murni Tbk.
5.	Merck Tbk.
6.	Astra Oto Parts Tbk.
7.	Kalbe Farma Tbk.
8.	Pelat Timah Nusantara Tbk.
9.	Argo Pantes Tbk.
10.	Delta Djakarta Tbk.

Sumber: Data diolah Peneliti (2016)

Berdasarkan kriteria-kriteria diatas maka diperoleh sampel sebanyak sepuluh (10) perusahaan. Hal ini didasarkan pada beberapa alasan yang menyangkut ketersediaan data dan perbedaan karakteristik.

2.2.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Pemilihan teknik analisis kuantitatif adalah untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda.

2.3 Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$CSRD = a + \beta_1 RANK + \beta_2 ROA + \beta_3 KMM + \beta_4 KMI + \beta_5 KMA + e$$

Dimana:

CSRD= Pengungkapan Tanggung jawab Sosial

a = Konstanta

RANK = Peringkat PROPER
ROA = *Return On Assets*
KMM = Kepemilikan Manajerial
KMI = Kepemilikan Institusional
KMA = Kepemilikan Asing
β_1-β_5 = Koefisien Regresi
e = Variabel Pengganggu

2.3.1 Definisi Operasional Variabel

2.3.1.1 Variabel Indevenden

a. Kinerja Lingkungan

Kinerja lingkungan perusahaan adalah kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik. Kinerja lingkungan dalam penelitian ini diukur melalui peringkat perusahaan berdasarkan hasil laporan PROPER yang diselenggarakan oleh Kementrian Lingkungan Hidup (KLH). Sistem pemeringkatan PROPER terbagi atas lima tingkatan warna, yaitu:mulai dari yang paling baik yaitu emas dengan skor 5, hijau dengan skor 4, biru dengan skor 3, merah dengan skor 2 dan yang terburuk adalah hitam dengan skor 1.

b. Kinerja Keuangan

Pada penelitian ini kinerja keuangan diukur melalui salah satu rasio profitabilitas yaitu *Return on Asset* (ROA). ROA merupakan salah satu rasio profitabilitas yang dapat mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktiva yang digunakan. ROA dihasilkan dari laba bersih dibagi dengan total aset.

c. Kepemilikan Manajerial

Pengukuran pengaruh kepemilikan manajemen terhadap pertanggungjawaban lingkungan menggunakan persentase saham yang dimiliki manajemen.Variabel kepemilikan manajerial diukur dengan tingkat kepemilikan saham oleh pihak manajerial dibagi dengan jumlah saham yang beredar.

d. Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional adalah kepemilikan saham oleh pihak-pihak yang berbentuk institusi seperti yayasan, bank, perusahaan asuransi, perusahaan investasi, dana pension, perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT), dan institusi lainnya. Variabel kepemilikan institusional diukur dengan tingkat kepemilikan saham oleh pihak institusional dibagi dengan jumlah saham yang beredar.

e. Kepemilikan Asing

Kepemilikan saham asing adalah jumlah saham yang dimiliki oleh pihak asing (luar negeri) baik individu atau lembaga terhadap saham perusahaan di Indonesia. Variabel kepemilikan asing diukur dengan tingkat kepemilikan saham oleh pihak asing dibagi dengan jumlah saham yang beredar.

2.3.1.2 Variabel Dependen

Variabel Terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah tingkat pengungkapan tanggung jawab sosial pada laporan tahunan perusahaan yang dinyatakan dalam *Corporate Social Disclosure Index* (CSDI*)* dengan membandingkan jumlah pengungkapan yang dilakukan oleh perusahaan dengan pengungkapan yang disyaratkan oleh GRI (*Global Reporting Initiatives*). GRI terdiri dari enam pengungkapan yaitu ekonomi, lingkungan, tenaga kerja, hak asasi manusia, kemasyarakatan dan tanggungjawab dari dampak produk yang

meliputi 79 item pengungkapan. Pendekatan untuk menghitung CSDI menggungakan rumus sebagai berikut:

$$CSDI = \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan :

CSDI = C*orporate Social Disclosure Index* perusahaan j

n = jumlah item yang harus diungkapkan, n= 79 item

∑X= jumlah item yang diungkapkan: 1 = jika item diungkapkan

0 = jika item tidak diungkapkan.

3. HASIL

Pengujian hipotesis dilakukan dengan perhitungan statistik menggunakan aplikasi SPSS, maka berikut ini merupakan uraian analisis untuk perhitungan statistik tersebut.

Uji T atau uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas (*independent*) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependent*). Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kinerja lingkungan, kinerja keuangan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional dan kepemilikan asing berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap *corporate social responsibility disclosure* (pengungkapan tanggung jawab sosial). Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

CSRD = -0,072 + 0,150 RANK - 0,265 ROA - 0,325 KMM + 0,136 KMI + 0,086 KMA + e

Pada penelitan ini diperoleh pembahasan bahwa dalam pengujian secara simultan, kinerja lingkungan, kinerja keuangan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan kepemilikan asing hanya dapat mempengaruhi pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan sebesar 74,6% sementara sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja lingkungan memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikasi terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial suatu perusahaan dengan nilai signifikansi 0,01 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan 0,1 (α= 5% dan 10%).

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja keuangan memiliki nilai negatif dan tidak memiliki pengaruh signifikasi terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial suatu perusahaan dengan nilai signifikansi 0,19 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan 0,1 (α= 5% dan 10%).

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial memiliki nilai negatif terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial, namun memiliki pengaruh signifikasi terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial suatu perusahaan dengan nilai signifikansi 0,03 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan 0,1 (α= 5% dan 10%).

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hipotesis keempat ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemilikan institusional memiliki nilai positif, namun tidak memiliki pengaruh signifikasi terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial suatu perusahaan dengan nilai signifikansi 0,27 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan 0,1 (α= 5% dan 10%).

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hipotesis kelima ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemilikan asing memiliki nilai positif, namun tidak memiliki pengaruh signifikasi terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial suatu perusahaan dengan nilai signifikansi 0,51 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan 0,1 (α= 5% dan 10%).

4. SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial variabel kinerja lingkungan memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial variabel kinerja keuangan memiliki nilai negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemilikan manajerial memiliki nilai negatif namun berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemilikan institusional memiliki nilai positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemilikan asing memiliki nilai positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

Bursa Efek Indonesia. Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan Perusahaan 2014.http://www.idx.co.id, diakses pada 1 Mei 2016.

Djuitaningsih, Tita dan Ristiawati, Erista Eka. 2012.”Pengaruh Kinerja Lingkungan Dan Kepemilikan Asing Terhadap Kinerja Finansial Perusahaan”. Jurnal Akuntansi.

Karima, Naila. 2014.”Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, dan Kepemilikan Asing Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan”. Widya Warta No. 02 Tahun XXXV III.

Keputusan Deputi Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup Tentang Penetapan Peserta Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan Dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER) Tahun 2014–2015. http://www.Proper.Menlh.go.id, diakses pada 5 Mei 2016.

Kusumadewi, Ni Made Yuli dan Suaryana, I Gst Ngr Agung. 2014. “ Pengaruh Struktur Kepemilikan Dan Political Visibility Pada Luas PengungkapanCorporate Social

Responsibility". E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 9.1 (2014): 259-272.

Rakhiemah, N. A., & Agustia, D. (2009). Pengaruh Kinerja Linkungan terhadap Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure dan Kinerja FinansialPerusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Simposium Nasional Akuntansi 12. Palembang.

Undang-Undang yang ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia No. 40 Tahun 2007 Pasal 66 tentang Perseroan Terbatas.

PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EXTERNAL PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA

Rizka Amanda Ramadhani [1], Ade Kemala Jaya [2]
Universitas Bina Darma [1,2]
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el : ika509783@gmail.com [1], jaya_ade@yahoo.com [2]

Abstract. *Investors use the capital market for investment portfolio with the aim to collect revenue.. A good company that can be seen from the factors of the (internal); dividend policy, profitability, leverage and external factors (external); interest rates, inflation and firm age. Which aims to see whether or not their influence on each variable to the value of the company. Companies listed on the stock exchange and Indonesia there are 143 companies that met the study criteria only 30 companies and serve as a sample. Results obtained from the dividend policy, profitability, interest rates, inflation and firm age has an influence on the value of the company, while leverage has no influence on the value of the company. Can be seen from the R value only amounted to 88.7%, which means there are 11.3% is the influence of other variables to explain the value of the company*

Keywords: *Dividend Policy , Profitability , Leverage , Interest Rates , Inflation , Age Company, Company Values*

Abstrak. Para investor menggunakan pasar modal untuk keperluan investasi portofolionya dengan tujuan untuk mengumpulkan penghasilan.. Pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan tidaklah mudah, sering terjadi hambatan dalam menjaankan usahanya. Perusahaan yang baik itu dapat dilihat dari faktor dari dalam (internal); kebijakan dividen, profitabilitas, leverage serta faktor dari luar (eksternal); suku bunga, inflasi dan umur perusahaan. Yang bertujuan untuk melihat adanya pengaruh atau tidaknya pada setiap variabel terhadap nilai perusahaan. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia ada 143 perusahaan dan yang memenuhi kriteria penelitian hanya 30 perusahaan dan dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil yang diperoleh dari kebijakan dividen, profitabilitas, suku bunga, inflasi dan umur perusahaan memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan sedangkan leverage tidak memiliki pengaruh terhadap nilai perusahaan. Dapat dilihat dari nilai R hanya sebesar 88,7% yang berarti ada 11,3% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lainnya untuk menjelaskan nilai perusahaan.

Kata Kunci : Kebijakan Dividen, Profitabilitas, *Leverage*, Suku Bunga, Inflasi, Umur Perusahaan dan Nilai Perusahaan

1. PENDAHULUAN

Pasar modal pada dasarnya menjembatani hubungan antara pemilik dana (investor) dengan pengguna dana (emiten). Perkembangan pasar modal menunjukkan ada keterbukaan dikalangan pemilik perusahaan dalam hal kepemilikan dan kesadaran untuk melakukan ekspansi demi perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan terdiri dari berbagai macam bidang, mulai dari yang bergerak di bidang usaha perdagangan, industri, pertanian, manufaktur, peternakan, perumahan, keuangan dan usaha-usaha lainnya. Masing-masing bidang usaha tersebut memiliki karakteristik tersendiri yang berbeda dan khas. Sehingga dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut tidaklah gampang, sering terjadi hambatan dalam pelaksanaannya sehingga sebuah perusahaan

harus lebih cermat dalam menjalankan usahanya. Perusahaan yang baik itu dapat dilihat dari faktor dari dalam (internal); kebijakan deviden, profitabilitas dan *leverage* serta faktor dari luar (eksternal); suku bunga, inflasi dan umur perusahaan.

Kebijakan deviden pada umumnya investor mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraannya yaitu dengan mengharapkan pengembalian dalam bentuk *dividend and capital gain*. Kekhawatiran yang dihadapi oleh perusahaan dalam kebijakan dividen adalah seberapa banyak pendapatan yang bisa dibayarkan sebagai dividen dan seberapa banyak dapat dipertahankan, karena terkadang pembagian dividen bagi sebagian investor bukanlah sinyal positif. Investor menganggap manajer perusahaan tidak peka pada peluang investasi yang akan mendatangkan keuntungan namun lebih memilih membagikan dividen sehingga, nilai perusahaan dapat turun karena kurangnya keinginan pemegang saham untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut. Menurut Sumandjaja (2010), profitabilitas merupakan perusahaan yang berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam menciptakan keuntungan. Selain itu profitabilitas juga merupakan salah satu cara untuk menilai secara tepat sejauh mana tingkat pengembalian yang akan didapat dari dari aktivitas investasinya. Jika kondisi perusahaan dikategorikan menguntungkan atau menjanjikan keuntungan dimasa mendatang maka banyak investor yang akan menanamkan dananya untuk membeli saham perusahaan tersebut. Dan tentu saja hal ini mendorong harga saham perusahaan tersebut naik menjadi lebih tinggi. Sedangkan dalam hal *leverage* berkaitan dengan seberapa besar kebutuhan dana perusahaan yang dibelanjai dengan hutang. Keputusan pendanaan dalam bentuk tingkat kebijakan utang (*leverage*) dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Peningkatan utang dapat diartikan oleh pihak luar tentang kemampuan perusahaan untuk membayar kewajiban di masa yang akan datang atau adanya risiko bisnis yang rendah, hal tersebut akan direspon secara positif oleh pasar.

Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi harga saham. Faktor inilah yang berasal dari luar atau disebut dengan faktor eksternal karena perusahaan tidak dapat memperngaruhi nilainya. Faktor eksternal tersebut adalah suku bunga, inflasi, dan umur perusahaan dimana suku bunga dapat mempengaruhi harga saham karena melalui tingkat suku bunga ini seseorang dapat memperkirakan tingkat keuntungan yang akan didapat dari suatu investasi. Misalnya saja dengan membandingkan antara suku bunga tabungan dengan besarnya bunga yang ditawarkan dalam sebuah investasi (Sumandjaja, 2010). Umur perusahaan menunjukan kemampuan perusahaan untuk tetap eksis dan mampu bersaing dalam dunia usaha.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah 143 perusahaan dan sampel 30 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2015.Metode pemilihan sampel pada penelitian ini ditentukan dengan metode *Purposive Sampling.* Populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Populasi

No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan
1	Indocement Tunggal Prakasa Tbk	50	Yana Prima Hasta Persada Tbk	98	Sepatu Bata Tbk
2	Semen Baturaja Persero Tbk	51	Charoen Pokphand Indonesia Tbk	99	Primarindo Asia Infrastructure Tbk
3	Holcim Indonesia Tbk	52	Japfa Comfeed Indonesia Tbk	100	Sumi Indo Kabel Tbk
4	Semen Indonesia Tbk	53	Malindo Feedmill Tbk	101	Jembo Cable Company Tbk
5	Wijaya Karya Beton Tbk	54	Siearad Produce Tbk	102	KMI Wire and Cable Tbk
6	Asahimas Flat Glass Tbk	55	SLJ Global Tbk	103	Kabelindo Murni Tbk
7	Arwana Citra Mulia Tbk	56	Tirta Mahakam Resources Tbk	104	Supreme Cable Manufacturing and Commerce Tbk
8	Inti Keramik Alam Sari Induestri Tbk	57	Alkindo Naratama Tbk	105	Vocal Electric Tbk
9	Keramika Indonesia Assosiasi Tbk	58	Dwi Aneka Jaya Kemasindo Tbk	106	Sat Nusa Persada Tbk
10	Mulia Industrindo Tbk	59	Fajar Surya Wisesa Tbk	107	Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk
11	Surya Toto Indonesia Tbk	60	Indah Kiat Pulp & paper Tbk	108	Tri Banyan Tirta Tbk
12	Alaska Industrindo Tbk	61	Toba Pulp Lestari Tbk	109	Cahaya Kalbar Tbk
13	Alumindo Light Metal Industry Tbk	62	Kertas Basuki Rachmat Indah Tbk	110	Delta Djakarta Tbk
14	Sarana Central Baja Tama Tbk	63	Kedaung Setia Industrial Tbk	111	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk
15	Beton Jaya Manunggal Tbk	64	Suparma Tbk	112	Indofood Sukses Makmur Tbk
16	Citra Turbindo Tbk	65	Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk	113	Multi Bintang Indonesia Tbk
17	Gunawan Dianjaya Steel Tbk	66	Ateliers Mecaniques D'Indonesie Tbk	114	Mayora Indah Tbk
18	Indal Aluminium Industry Tbk	67	Grand Kartech Tbk	115	Prashida Aneka Niaga Tbk
19	Steel Pipe Industry of Indonesia Tbk	68	Astra International Tbk	116	Nippon Indosari Corporindo Tbk
20	Jakarta Kyoel Steel Work LTD Tbk	69	Astra Auto Part Tbk	117	Sekar Bum Tbk
21	Jaya Pari Steel Tbk	70	Garuda Metalindo Tbk	118	Sekar Laut Tbk
22	Krakatau Steel Tbk	71	Indo Kordsa Tbk	119	Siantar Top Tbk
23	Lion Metal Works Tbk	72	Goodyear Indonesia Tbk	120	Ultrajaya Milk Industry and Tranding Company
24	Lionmesh Prima Tbk	73	Gajah Tunggal Tbk	121	Gudang Garam Tbk
25	Pelat Timah Nusantara Tbk	74	Indomobil Sukses International Tbk	122	Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk
26	Pelangi Indah Canindo	75	Indospring Tbk	123	Bentoel International

	Tbk				Investama Tbk
27	Tembaga Mulia Semanan Tbk	76	Multi Prima Sejahtera Tbk	124	Wismilak Inti Makmur Tbk
28	Barito Pasific Tbk	77	Multistrada Arah Sarana Tbk	125	Darya Varia Laboratoria Tbk
29	Budi Starch and Sweetener Tbk	78	Nippres Tbk	126	Indofarma Tbk
30	Duta Pertiwi Nusantara	79	Prima Alloy Steel Universal Tbk	127	Kimia Farma Tbk
31	Eka Dharma International Tbk	80	Selamat Sempurna Tbk	128	Kalbe Farma Tbk
32	Eter Indo Wahanatama Tbk	81	Polychem Indonesia Tbk	129	Merck Tbk
33	Intan Wijaya International Tbk	82	Argo Pantes Tbk	130	Pyridam Farma Tbk
34	Sorini Agro Asia Corporindo Tbk	83	Centex Tbk	131	Schering Plough Indonesia Tbk
35	Indo Acitama Tbk	84	Eratex Djaya Tbk	132	Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk
36	Chandra Asri Petrochemical	85	Ever Shine Textile Industry Tbk	133	Taisho Pharmaceutical Indonesia Tbk
37	Unggul Indah Cahaya Tbk	86	Panasia Indo Resources Tbk	134	Tempo Scan Pasific Tbk
38	Alam Karya Unggul Tbk	87	Indo Rama Synthetic Tbk	135	Akasha Wira International Tbk
40	Argha Karya Prima Industry Tbk	88	Apac Citra Centertex Tbk	136	Kino Indonesia Tbk
41	Asiaplast Industries Tbk	89	Pan Brother Tbk	137	Martina Berto Tbk
42	Berlina Tbk	90	Asia Pasific Fibers Tbk	138	Mustika Ratu Tbk
43	Lotte Chemical Titan Tbk	91	Ricky Putra Globalindo Tbk	139	Mandom Indonesia Tbk
44	Champion Pasific Indonesia Tbk	92	Star Petrochem Tbk	140	Unilever Indonesia Tbk
45	Impack Pratama Industri Tbk	93	Tifico Fiber Indonesia Tbk	141	Chitose Internasional Tbk
46	Indopoly Swakarsa Industry Tbk	94	Sri Rejeki Isman Tbk	142	Kedaung indag can tbk
47	Sekawan Intipratama Tbk	95	Sunson Textile Manufacturer Tbk	143	Lanngeng Makmur Industry Tbk
48	Siwani Makmur Tbk	96	Trisula International Tbk		
49	Tunas Alfin Tbk	97	Nusantara Inti Corpora Tbk		

Sumber: idx manufaktur 2014-2015

Tabel 2. Sampel

No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan
1	Indocement Tunggal Prakasa Tbk	16	Astra Auto Part Tbk
2	Semen Baturaja Persero Tbk	17	Indospring Tbk
3	Holcim Indonesia Tbk	18	Selamat Sempurna
4	Semen Gresik Tbk	19	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk
5	Wijaya Karya Beton Tbk	20	Indofood Sukses Makmur Tbk
6	Keramika Indonesia Assosiasi Tbk	21	Gudang Garam Tbk
7	Surya Toto Indonesia	22	Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk
8	Ekadharma International Tbk	23	Wismilak Inti Makmur Tbk
9	Argha Karya Prima Industry Tbk	24	Kimia Farma Tbk
10	Berlina Tbk	25	Kalbe Farma Tbk
11	Charoen Pokphand Indonesia Tbk	26	Merck Tbk

12	Japfa Comfeed Indonesia Tbk	27	Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk
13	Fajar Surya Wisesa Tbk	28	Mandom Indonesia Tbk
14	Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk	29	Unilever Indonesia Tbk
15	Astra Internationnal Tbk	30	Chitose International Tbk

Sumber: idx manufaktur 2014-2015

2.2 Tehnik Analisis

Untuk menguji hipotesis metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, karena menyangkut enam variabel independen dan satu variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

NP = @ + B1DPR + B2ROA + B3Lev + B4Inf + B5SB + B6UP

3. HASIL

Tabel 3. Hasil SPSS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-10.102	2.433		-4.152	.000
	DEVIDEN	-.002	.001	-.290	-3.786	.001
	PROFITABILITAS	.632	.069	.845	9.226	.000
	LEVERAGE	1.643	2.958	.038	.555	.584
	UMUR PERUSAHAAN	.101	.036	.237	2.829	.009

a. Dependent Variable: NILAI PERUSAHAN

3.1 Pengaruh Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasilpengujian menunjukkan bahwa kebijakan dividen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan dengan nilai signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan 0,1 (a = 5% dan 10%). Hasil analisis ini konsisten dengan hasil penelitian Wahyudi dan Pawestri (2006), Mandagi (2010) yang menyatakan bahwa kebijakan dividen tidak memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Akan tetapi, hasil analisis ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Lestari (2012), Analisa (2011), dan Kurniawati (2014) yang menyatakan bahwa kebijakan dividen berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Kebijakan dividen menentukanberapa banyak laba yang harus dibayar kepada pemegang saham dan berapa banyak yang harus ditanamkan kembali di dalam perusahaan.Pembayaran deviden dapat dilakukan setelah kewajiban terhadap pembayaran bunga

dan cicilan hutang dipenuhi. Adanya kewajiban tersebut, akan membuat manajer berbuat lebih hati-hati. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis kebijakan dividen relevan yang menyatakan bahwa dividen yang tinggi dapat meningkatkan nilai perusahaan. Kebijakan dividen berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan disebabkan karena investor membutuhkan dividen untuk mengonversi saham mereka menjadi uang tunai, mereka tidak akan membayar harga yang lebih tinggi untuk perusahaan dengan pembayaran dividen yang lebih tinggi.

3.2 Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa profitabilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan dengan nilai signifikansi 0,849 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,00 dan 0,1 (a = 5% dan 10%). Hasil analisis tersebut konsisten dengan hasil penelitian Cecilia (2015), Astriani (2014), Abdillah (2013), Lestari (2012), dan Analisa (2011), menyatakan bahwa profitabilitas memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Semakin baik pertumbuhan profitabilitas perusahaan berarti prospek perusahaan di masa depan dinilai semakin baik, artinya nilai perusahaan juga akan dinilai semakin baik di mata investor. Apabila kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba meningkat, maka harga saham juga akan meningkat. Dengan demikian semakin tinggi rasio ini maka akan semakin baik posisi perusahaan yang berarti semakin besar kemampuan perusahaan untuk menutupi investasi yang digunakan. Hal ini dapat memungkinkan perusahaan untuk membiayai investasi dari dana yang berasal dari sumber internal yang tersedia dalam laba ditahan, sehingga informasi dalam ROA akan menjadi nilai positif bagi investor dan dapat meningkatkan nilai perusahaan.

3.3 Pengaruh *Leverage* terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *leverage* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap integritas laporan keuangan dengan nilai signifikansi 0,584 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan 0,1 (a =5% dan 10%). Hasil Pasadena (2013), Astriani (2014), Abdillah (2013), Lestari (2012), dan Analisa (2011), menyatakan bahwa leverage memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan.Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya *leverage* yang tinggi tidak menjamin bahwa Nilai Perusahaan akan menjadi rendah. Besarnya *Leverage* menunjukkan seberapa besar aset perusahaan dibiayai oleh hutang dan merupakan indikasi tingkat keamanan dari para pemberi pinjaman (Deviyanti:2012). Secara otomatis setelah seorang kreditor meminjamkan dana kepada perusahaan.

3.4 Pengaruh Suku Bunga terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa suku bunga memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan dengan nilai signifikansi 0,000

dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan 0,1 r(a = 5% dan 10%). Hasil Amnahu dan Gunawan (2011) menyatakan bahwa tingkat suku bunga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan, Guspitasari (2013), menyatakan bahwa suku bunga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Dengandemikian dapat diketahui bahwa adanya suku bunga yang rendah dapat menjamin nilai perusahaan akan menjadi tinggi

3.5 Pengaruh Inflasi terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa inflasi memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan 0,1 (a = 5% dan 10%). Hasil Guspitasari (2013), menyatakan bahwa inflasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya inflasi yang rendah dapat menjamin bahwa nilai perusahaan akan menjadi tinggi.

3.6 Pengaruh Umur perusahaan terhadap Nilai Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa hipotesis keenam ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa umur perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap integritas laporan keuangan dengan nilai signifikansi 0,584 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan 0,1 (a = 5% dan 10%). Hasil Harianto dan Juniarti (2014), Loderer dan Waelchli (2009), menyatakan bahwa umur perusahaan memiliki pengaruh negatif terhadap nilai perusahaan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya umur perusahaanyang lama atau sudah tua tidak menjamin bahwa nilai perusahaan akan menjadi rendah. Besarnya umur perusahaan menunjukkan seberapa besar perusahaan berdiri.sehingga hal ini tidak akan mempengaruhi persepsi investor mengenai nilai perusahaan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai Pengaruh Kebijakan Dividen, Profitabilitas, *Leverage*, Suku bunga, Inflasi, dan Umur perusahaanterhadap Nilai Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, yang penulis sajikan dalam Bab IV, maka penulis menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial variabel kebijakan dividen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Kebijakan dividen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan disebabkan karena terkadang pembagian dividen yang tinggi bagi sebagian investor bukanlah sinyal positif. Investor menganggap manajer perusahaan tidak peka pada peluang investasi yang akan mendatangkan keuntungan namun lebih memilih membagikan dividen. Hal ini berarti pembayaran dividen yang tinggi, maka tidak berpengaruh terhadap tingginya nilai perusahaan.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial

variabel profitabilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan disebabkan karena mempertimbangkan resiko dan jumlah modal yang telah diinvestasikan oleh investor. Sejauh profitabilitas hanya berfokus pada tingkat pengembalian, peningkatan mungkin tidak konsisten dengan peningkatan kekayaan pemegang saham sehingga hal ini akan sangat mempengaruhi investor mengenai nilai perusahaan.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial variabel keputusan pendanaan dalam bentuk *leverage* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Besarnya *Leverage* menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menggunakan aktiva atau dana yang mempunyai beban tetap (*fixed cost assets or founds*) untuk memperbesar penghasilan (*return*) bagi pemilik perusahaan dan seberapa besar aset perusahaan dibiayai oleh hutang merupakan indikasi tingkat keamanan untuk investordan juga dapat diartikan oleh pihak luar tentang kemampuan perusahaan untuk membayar kewajiban di masa yang akan datang atau adanya risiko bisnis yang rendah, sehingga hal tersebut tidak akan mempengaruhi nilai perusahaan.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa secara parsial variabel hipotesis keempat diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Suku bunga memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Bahwa suku bunga harga yang harus di bayarkan pada atas pinjaman atau persen yang harus dibayar dari modal yang kita pinjam. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya Suku bunga yang rendah dapat menjamin bahwa Nilai Perusahaan akan menjadi tinggi.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa secara parsial variabel hipotesis kelima diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Inflasi memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Perusahaan banyak mengalami kesulitan untuk mempertahankan hidupnya, dan ini menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Menurunnya kinerja perusahaan dapat berakibat pada penurunan harga saham, yang berarti nilai perusahaan juga akan menurun. Memburuknya kondisi faktor eksternal yaitu tingkat inflasi yang tinggi , tingkat bunga yang tinggi dan nilai tukar yang rendah menyebabkan arus kas perusahaan terganggu sehingga harga saham mengalami penurunan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya Inflasiyang rendah dapat menjamin bahwa Nilai Perusahaan akan menjadi tinggi.
6. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial variabel hipotesis ketiga ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Umur

Perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan umur perusahaan menunjukkan perusahaan tetap eksis, mampu bersaing dan memanfaatkan peluang bisnis dalam suatu perekonomian. Dengan mengetahui umur perusahaan, maka akan diketahui pula sejauh mana perusahaan tersebut dapat survive. Semakin panjang umur perusahaan akan memberikan pengungkapan informasi keuangan yang lebih luas dibanding perusahaan lain yang umurnya lebih pendek dengan alasan perusahaan tersebut memiliki pengalaman lebih dalam pengungkapan laporan tahunan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya Umur Perusahaanyang lama atau sudah tua tidak menjamin bahwa Nilai Perusahaan akan menjadi rendah. Besarnya Umur Perusahaan menunjukkan seberapa besar perusahaan berdiri.sehingga hal ini tidak akan mempengaruhi persepsi investor mengenai Nilai Perusahaan. **5.**

REFERENSI

Analisa, Yangs. (2011). Pengaruh Ukuran Perusahaan, leverage, Profitabilitas dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan. Penelitian Tidak Dipublikasi. Sarjana Jurusan Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.

Hariyanto dan Juniarti. (2014). *Pengaruh Family Control, Firm Risk, Firm Size dan Firm Age terhadap Profitabiltas dan Nilai Perusahaan pada Sektor Keuangan.* Sarjana Jurusan Akuntansi Bisnis, Universitas Kristen Petra.

Noerirawan, M, R. (2012). *Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2007-2010)* Penelitian Tidak Dipublikasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.

Qodariyah, Silvia Lailiyah. (2013). *Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan (Study Empiris Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI 2008-2011).* Penelitian Tidak Dipublikasi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Sumandjaja, Hendy Bunadi. (2010). *Pengaruh Kebijakan Dividen, Profitabilitas, Solvabilitas, suku bunga, dan inflasi terhadap Nilai Perusahaan pada Sektor Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.* Penelitian Tidak Dipublikasi, Universitas Widyatama, Bandung.

Verawaty, Merina, Kurniawati. (2015). *AnalisisPengembangan Corporate Value berdasarkan Keputusan Investasi dan Keputusan Pendanaan, Struktur Kepemilikan, Serta Kebijakan Dividen. Simposium Nasional Akuntansi, Vol. 18.* Medan.

Wahyudi, U. & Pawestri, H. P. (2006). *Implikasi Struktur Kepemilikan terhadap Nilai Perusahaan; dengan Keputusan Keuangan sebagai Variabel Intervening. Simposium Nasional Akuntansi 9,* Padang, pp. 1-25.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERINGKAT OBLIGASI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TEDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Jeffry Pratama Elvandry[1], Andrian Noviardy[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma[1,2]
Jalan Ahmad Yani No.12, Seberang Ulu Kota Palembang
Jeffryelvan@gmail.com[1], Adrian.noviardy@binadarma.ac.id[2]

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of leverage, profitability, liquidity, covergae, company size and age of the bonds to the bond rating by PT PAFINDO on manufacturing companies listed in indonesia stock exchange 2014-2015 period. This study uses observation method is to look at the financial statements as well as data on corporate bonds on the official website of the stock exchange Indonesia www.idx.com sample band is used by 10 companies manufacturing are taken by puposive sampling method. Engineering analysis, the data used is logistic regression. This study uses 6 variables, which siginfikan the bond rantings there are two variables:leverage and liquidity.*

Keywords: bond rating, the leverage ratio, profitability, liquidity, coverage, company size, and age of the bonds

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh leverage, profitabilitas, likuiditas, coverage., ukuran perusahaan dan umur obligasi terhadap peringkat obligasi oleh PT PEFINDO pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2014-2015. Penelitian ini menggunakan metode observasi yaitu dengan melihat laporan keuangan serta data obligasi perusahaan pada situs resmi bursa efek indonesia www.idx.com sampel yang diggunakan sebanyak 10 perusahaan manufaktur yang di ambil dengan metode purposive sampling. Teknik anilisis data yang digunakan adalah regresi logistik. Penelitian ini menggunakan 6 variabel, yang siginfikan terhadap peringkat obligasi ada 2 variabel yaitu leverage dan likuiditas.

Kata kunci:Peringkat obligasi, rasio leverage, profitabilitas, likuiditas, coverage, ukuran perusahaan, dan umur obligasi

1. PENDAHULUAN

Perkembangan pasar modal yang pesat memiliki peran penting dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian karena pasar modal memiliki fungsi, yaitu sebagai sarana bagi masyarakat untuk mendapatkan dana yang dimilikinya sesuai dengan karakteristik dan resiko masing-masing instrumen. Menurut Brigman & Houston (2012:190), pasar modal merupakan pasar untuk utang jangka menengah dan jangka panjang serta saham perseroan.

Seorang pemilik modal (investor) yang berminat membeli obligasi sudah seharusnya memperhatikan peringkat obligasi, karena peringkat tersebut memberikan informasi dan memberikan sinyal tentang probabilitas kegagalan hutang suatu perusahaan. Peringkat obligasi merupakan skala risiko dari semua obligasi yang diperdagangkan. Untuk melakukan investasi pada obligasi, selain diperlukan dana yang cukup, pemilik modal juga memerlukan pengetahuan yang cukup tentang obligasi serta diikuti dengan naluri bisnis yang baik untuk bisa menganalisis atau memperkirakan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi investasi pada obligasi.

Sebelum ditawarkan, obligasi harus diperingkatkan oleh suatu lembaga atau agen pemeringkat obligasi (*Rating Agency*). Agen pemeringkat obligasi adalah lembaga independen yang memberikan informasi pemeringkatan skala risiko, dimana salah satunya adalah sekuritas obligasi sebagai petunjuk sejauh mana keamanan suatu obligasi bagi investor. Keamanan tersebut ditunjukkan oleh kemampuan suatu perusahaan dalam membayar bunga dan melunasi pokok pinjaman. Sehingga pemodal bisa menggunakan jasa agen pemeringkat obligasi tersebut untuk mendapatkan informasi mengenai peringkat obligasi. Proses peringkatan ini dilakukan untuk menilai kinerja perusahaan, sehingga *rating agency* dapat menyatakan layak atau tidaknya obligasi tersebut diinvestasikan.

Meskipun telah banyak penelitian tentang peringkat obligasi namun penelitian di bidang obligasi masih dianggap masalah yang menarik untuk diteliti. Karena masih banyak investor yang ingin berinvestasi di bidang obligasi, maka dengan demikian investor harus mengetahui informasi yang cukup tentang obligasi. Selain itu Data dan instrumen di bidang obligasi relatif lebih sedikit jumlahnya apabila dibandingkan dengan saham. Dan masih ada perusahaan yang awalnya *investment grade* tapi mengalami gagal bayar. Sehingga penelitian ini hanya memfocuskan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2014-2015. Selain itu, banyak penelitian terdahulu menunjukan hasil yang berbedah, mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prediksi peringkat obligasi.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pengertian Obligasi

Obligasi (*bonds*) adalah surat berharga dalam bentuk kontrak antara pemberi pinjaman dan yang diberi pinjaman dan yang diberi pinjaman Widiatmodjo, (2015:142). Menurut keown, (2011:232) obligasi merupakam suatu jenis hutang atau surat kesanggupan bayar jangka panjang, yang dikeluarkan oleh pinjaman, yang berjanji untuk membayar ke pemeggangnya dengan jumlah bunga yang tetap setiap tahun. Sedangkan Brigman dan Houston (2012:273) berpendapatan bahwa obligasi adalah suatu kontrak jangka panjang dimana pihak pemimjam setuju untuk melakukan pembayaran bunga dan pokok pinjaman pada tanggal tertentu pada pemeggang obligasi tersebut.

2.2 Peringkat Obigasi

Peringkat obligasi merupakan opini dari lembaga pemeringkatan serta informatif bagi pemodal atas resiko obligasi yang diperdangangkan (Berdasarkan keputusan BAPEPAM dan lembaga keungan kep-151/BL/2009). Informasi peringkat tersebut diaharapkan dapat membantu investor dalam mengambil keputusan investasi. Dengan dimikian investor dapat mengetahui dan menilai apakah peluang obligasi itu lebih baik dibandingkan saham.

Meskipun ada beberapa lembaga pemeringkatan di Indonesia, Kebanyakan perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia menggunakan jasa dari PT PEFINDO yang sudah sejak lama terpercaya di

indonesia. Berdasarkan difinisi peringkat PT PEFINDO adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Peringkat Obligasi

Simbol	Arti
AAA	Efek utang peringkat tinggi dan berisiko paling rendah yang didukung oleh kemampuan obligor yang superior dibanding entitas Indonesia lainnya untuk memenuhi kewajiban jangka panjangnya sesuai dengan perjanjian.
AA	Efek utang memiliki kualitas kredit sedikit dibawah peringkat tertinggi, didukukung oleh kemampuan obligor yang sangat kuat untuk memenuhi kewajiban financial jangka panjangnya sesuai dengan perjanjian, relatif dibanding dengan entitas Indonesia lainnya. Dan tidak mudah dipengaruhi oleh perubahan keadaan.
A	Efek utang berisiko investasi rendah dan memiliki kemampuan dukungan obligor yang kuat dibanding entitas Indonesia lainnya untuk memenuhi kewajiban financialnya sesuai dengan perjanjian namun cukup peka terhadap perubahan yang merugikan.
BBB	Efek utang yang berisiko investasi cukup rendah didukung oleh kemampuan obligor yang memadai, relatif dibandingkan entitas Indonesia lainnya untuk memenuhi kewajiban financialnya sesuai dengan perjanjian. Namun kemampuan tersebut dapat diperlemah oleh perubahan keadaan bisnis dan perekonomian yang merugikan.
B	Efek utang yang menunjukkan parameter perlindungan yang sangat lemah, walaupun obligor masih memiliki kemampuan untuk memenuhi kewajiban financial jangka panjangnya. Namun adanya perubahan keadaan bisnis dan perekonomian yang merugikan akan memperburuk kemampuan tersebut untuk memenuhi kewajiban financialnya.
CCC	Efek utang yang tidak mampu lagi memenuhi kewajiban financialnya serta hanya bergantung pada perbaikan keadaan eksternal.
D	Efek utang yang macet atau emitenya sudah berhenti berusaha.

Sumber : PT PEFINDO (2014)

2.3 Objek Penelitian

Secara umum objek dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek Indonesia periode 2014-2015.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah study kasus. Yaitu dengan memusatkan perhatian secara intensif pada objek yang diteliti. Pada penelitian ini memusatkan pada obligasi perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI dan peringkat oleh PEFINDO.

2.4 Populasi Dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI Pada tahun 2014 berjumlah 134 perusahaan dan pada tahun 2015 berjumlah 139 perusahaan.

Sedangkan teknik pengambilan sampel (*sampling*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* dengan mengambil sampel dengan mengambil sampel yang telah ditentukan sebelumnya

Adapun karekteria dari pengambilan sampel

1. Obligasi yang diterbitkan perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia tahun 2014-2015
2. Perusahaan sudah tercatat di *fack book* tahun 2014-2015 yang dikeluarkan oleh bursa efek indonesia
3. Mempublikasikan laporan keungan tahun 2015
4. Obligasi tersebut diperingkat oleh pemeringkat efek indonesia (PT PEFINDO)

Tabel 2

Sampel Penelitian

No	Kode	Nama Perusahaan	Jumlah obligasi
1	ANTM	PT Antam (Persero) Tbk	2
2	APLN	PT Agung Pondomor Land Tbk	6
3	BSDE	PT Bumi Serpong Damai Tbk.	4
4	JAPFA	PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.	2
5	INDF	PT Indofood Sukses Makmur Tbk.	1
6	MEDC	PT Medco Energi Internasional Tbk.	1
7	MDLN	PT Modernland Realty Tbk.	2
8	ROTI	PT Nippon Indosari Corpindo Tbk.	2
9	SMSM	PT Selamat Sempurna Tbk.	1
10	STTP	PT Siantar Top Tbk.	2

2.5 Teknik analisi data

Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriftif.

2.6 Analis regresi

Regresi adalah studi bagaimana satu variabel yaitu variabel dependen dipengaruhi oleh suatu atau lebih dari variabel lain, yaitu variabel independen dengan tujuan untuk mengetimasi atau memprediksi nilai rata-rata variabel dependen didasarkan pada nilai variabel independen yang diketahui. Dengan demikian tujuan utama regresi adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan satu atau lebih variabel independen.

Teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian adalah *binary logistick regression.* Regresi logisitik dapat digunakan untuk memodelkan hubungan antara dua katagori (*binary*) variabel hasil (variabel dependen/terikat) dan dua atau lebih variabel penjelas (variabel independen/bebas). Model ini digunakan karena variabel dependen yang digunakan berupah variabel *dummy* 1= peringkat obligasi *investmen grade* (AAA, AA, A, BBB) dan 0= peringkat obligasi *non-investment grade* (BB, B, CCC, D) analisis dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistical package for social science*).

2.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji sigfinikasi koefesien regresi linear berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian. Penguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi logistik.

Menurut Yulianingsi (2011) metode *logistic regression* cocok digunakan untuk penelitian yang variabel dependenya bersifat kategorikal (nominal atau non metrik) dan variabel independenya kombinasi antara *metric dan non metric*.

Dalam penelitian analisis penelitian ini tidak memerlukan normalitas data, hal ini dikarenakan regresi logistik tidak memerlukan asumsi normalitas pada variabel bebasnya. Namun, sebelum melakukan regresi logistik, harus terlebih dahulu dilakukan uji model fit meliputi: uji kelayakan model regresi dan menilai keseluruhan model. Jadi, regresi logistik umumnya dipakai jika asumsi *multivariate normal distribution* tidak dipenuhi. Model regresi logistik yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\textbf{PERINGKAT} = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \beta 5X5 + \beta 6X6 + e$$

Keterengan:

PERINGKAT = Peringkat Obligasi
β0 = Konstanta
β1 – 6 = Koefensien resgresi
X1 = Rasio *leverage* (DER)
X2 = Rasio Profitabilitas (ROA)
X3 = Rasio Likuiditas (CR)
X4 = Rasio *coverage* (TIE)
X5 = Umur Obligasi
X6 = Ukuran Perusahaan
e = Standard Error

3. HASIL

3.1 Rasio *leverage*

Rasion *leverage* adalah mengukur sebarapa besar perusahaan dibiayai dengan utang. Jika rasio ini cukup tinggi, maka hal tersebut menunjukan tingginya penggunaan utang, sehingga hal ini dapat membuat perusahaan mengalami kesulitan keuangan, dan biasanya memiliki risiko kebangkrutan yang cukup besar. *Leverage* dalam peneltian ini menggunakan rasio *debt to equity* yaitu menunjukan perbandingan antara utang dan ekuitas perusahaan.

bahwa besarnya rasio *leverage* Perusahaan manufaktur pada tahun 2014 sebesar 1,20% dan pada tahun 2015 sebesar 1,20% sehingga jumlah rata-rata rasio *leverage* sebesar 1,20%.

3.2 Rasio Profitabilitas

Rasioprofitabilitas (*profitability ratios*) ialah sekumpulan rasio yang menunjukan kombinasi dari pengaruh likuiditas, manajemen aset, dan utang pada hasil operasi. Rasio ini menggambarkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan. Rasio profitabilitas juga mencerminkan hasil akhir dari seluruh kebijakan keuangan dan keputusan operasional. Profitabilitas dalam penelitian ini menggunakan rasio *return on total assets* (ROA) yang diukur dengan membandingkan rasio laba bersih terhadap total

bahwa besarnya rasio profitabilitas perusahaan manufaktur pada tahun 2014 sebesar 42,25%% dan pada tahun 2015 sebesar 47,97% sehingga jumlah rata-rata ratio profitabilitas sebesar 46,61%.

3.3 Rasio Likuiditas

Rasio likuiditas (*liquidity ratios*) merupakan rasio yang menunjukan hubungan antara kas dan aset lancar perusahaan lainnya dengan kewajiban lancarnya. Likuiditas dalam penelitian ini menggunakan *current ratio* yang dihitung dengan membagi aset lancar dengan kewajiban lancar.

bahwa besarnya rasio likuiditas perusahaan manufaktur pada tahun 2014 sebesar 2,26% dan pada tahun 2015 sebesar 2,70%, sehingga jumlah rata-rata rasio likuditas sebesar 2,48%.

3.4 Rasio *Coverage*

Coverage ratio yaitu perbandingan laba operasional perusahaan terhadap biaya tetap. *Coverage* ratio rendah merupakan pertanda perusahaan mengalami kesulitan arus kas dan makin besar resiko perusahaan tidak mampu membayar utangnya. Pada penelitian ini *coverage* yang digunakan adalah *time interest earned ratio* (TIE) yang dihitung dengan membandingkan antara laba operasional terhadap biaya bunga.

bahwa besarnya rasio *coverage* perusahaan manufaktur pada tahun 2014 sebesar 68,80%, dan pada tahun 2015 sebesar 132,66%%, sehingga jumlah rata-rata rasio *coverage* sebesar 100,73%.

3.5 Ukuran Perusahaan

Ukuran merupakan pengukur yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan. Ukuran perusahaan dapat diukur dengan menggunakan total aset, penjualan, dan ekuitas. Aset yang dimiliki perusahaan besar, relatif lebih besar jumlahnya sehingga dengan aset tersebut dapat digunakan untuk jaminan membayar obligasi. Oleh karena itu, perusahaan yang besar diasumsikan memiliki kemampuan untuk melunasi kewajiban obligasi, sehingga peringkat obligasi menjadi lebih baik.

bahwa besarnya Ukuran Perusahaan manufaktur pada tahun 2014 sebesar 20,,31%, dan pada tahun 2015 sebesar 22,52%, sehingga jumlah rata-rata ukuran perusahaan (*size*) sebesar 21,41%.

3.6 Umur Obligasi

Umur obligasi (*meturity*) adalah jangka waktu sejak diterbitkanya obligasi sampai dengan tanggal jatuh tempo obligasi. Periode jatuh tempo obligasi bervariasi mulai dari 365 sampai dengan diatas 5 tahun. Dimana variabel umur obligasi diukur dengan menggunakan variabel *dummy*, apabilah umur obligasi tersebut berumur 1-5 tahun diberi bobot 1, sedangkan apabilah umur obligasi tersebut lebih dari 5 tahun diberi bobot 0.

3.7 Peringkat obligasi

Peringkat obligasi ialah opini dari lembaga pemeringkat serta informatif bagi pemodal atas resiko obligasi yang diperdagangkan. Peringkat obligasi merupakan sebuah pernyataan tentang keadaan pengutang dan kemungkinan apa yang bisa dan akan dilakukan sehubung dengan yang dimiliki. Peringkat obligasi pada penelitian ini diperoleh dari hasil pernyataan yang dikeluarkan PT Pefindo atas obligasi yang diterbitkan oleh perusahaan yang diteliti. Apabilah obligasi yang diterbitkan oleh entitas tidak memiliki peringkat *investmen grade*, akan membuat keragu-raguan pihat investor untuk menginvestasikan dana pada obligasi yang akan diterbitkan. Pada penelitian ini peringkat obligasi diukur dengan menggunakan variabel *dummy*, apabilah obligasi memiliki peringkat *investment grade* (AAA, AA, A, BBB) maka diberi bobot 1, sedangkan apabilah obligasi memiliki peringkat *non-investmengt grade* (BB, B, CCC, D) tersebut di beri bobot 0.

3.8 Statistik Dekriftif

Analisis deskriftif dari data yang diambil untuk penelitian ini adalah data sekunder berupa laporan keungan dan *annual report,* serta data peringkat obligasi sebanyak 23 data obligasi yang diterbitkan oleh 10 perusahaan manufaktur pada periode 2014-2015. Berikut ini tabel statistik deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian:

Tabel 3

Tabel Deskriftif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Leverage	10	,60	1,91	1,2000	,49978
Profitabilitas	10	-8,20	202,31	46,6100	63,49538
Likuiditas	10	,71	6,93	2,4830	2,14206
Coverage	10	-69,25	393,27	100,7210	121,43115
Size	10	1,72	82,02	21,4140	23,86905
Maturity	10	,00	1,00	,8000	,42164
Peringkat	10	,00	1,00	,7000	,48305
Valid N (listwise)	10				

Sumber : Website bursa efek Indonesia

3.9 Uji nilai *Likelihood*

Tabel 4

Hasil uji nilai *Likelihood*

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	,000[a]	,705	1,000

a. Estimation terminated at iteration number 20 because a perfect fit is detected. This solution is not unique.

3.10 Uji nilai Hosmer and lemesshow's goodness of fit test

Tabel 5

Hasil Uji nilai Hosmer and lemesshow's goodness of fit test

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	Df	Sig.
1	,000	8	1,000

3.11 Hasil Uji nilai *Negelkerke R²*

Tabel 6

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	,000[a]	,705	1,000

a. Estimation terminated at iteration number 20 because a perfect fit is detected. This solution is not unique.

3.12 Uji signifikan persial (uji t)

Dari hasil pengujian hipotesis secara persial variabel Profitabilitas, *coverage*, ukuran perusahaan (*size*) dan umur obligasi (*maturity*) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi. Hanya variabel *leverage* dan likuiditas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi.

3.13 Uji signifikan simultan (Uji F)

Berdasarkan uji F yang dilakukan dapat dilihat p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi peringkat obligasi atau dapat dikatakan variabel *leverage*, profitabilitas, likuiditas, *coverage*, ukuran perusahaan (*size*) dan umur obligasi (*maturity*) berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu peringkat obligasi.

3.14 Pembahasan

Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini muncul lah 2 hasil rasio yaitu sebagai berikut :

Rasio *Leverage*

Hasil pengujian menunjukan bahwa *leverage* memiliki pengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi dengan nilai signifikan 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (α = 5%). Hasil tersebut tidak konsisten dengan hasil yang telah dilakukan oleh , Estiyanti & Yasa (2012), Cahyonowati & Mahfudho (2014) yang menyatakan bahwa *leverage* tidak berpengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi. Akan tetapi, hasil analisis ini konsisten dengan hasil peneltian Fauziah (2014) yang menyatakan

bahwa *leverage* tidak berpengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi.

Semakin banyak investasi perusahaan dan semakin sedikit arus kas yang dimiliki maka tingkat hutang perusahaan untuk memenuhi kebutuhan ini akan semakin besar. Semakin tinggi hutang perusahaan makan semakin beresiko perusahaan tersebut, sehingga perusahaan akan mempunyai peringkat obligasi yang rendah. Namun kemampuan perusahaan untuk membayar hutang ini juga akan sangat mempengaruhi perusahaan. bila kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban semakin baik maka akan memberikan kepercayaan kepadan investor dan hal ini juga akan berpengaruh positif terhadap peringkat obligasi.

Rasio likuiditas

Hasil pengujian menunjukan bahwa likuiditas memiliki pengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi dengan nilai signifikan 0,020 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (α - 5%). Hasil analisis tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ermiliana andriani (2010) yang menyatakan bahwa likuiditas berpengaruh terhadap peringkat obligasi.

Current ratio yaitu kemampuan untuk memenuhi kewajiban obligasi yang harus segera dipenuhi bila terjadi klaim. Perusahaan yang likuiditasnya terjamin akan memberikan sinyal kemampuan pembayaran klaim kepada pasar melalui proses *rating* dengan maksud untuk mempromosikan manajemen mereka. Sehingga likuiditas termasuk faktor penting pengambilan keputusan perusahaan untuk mencapai suatu peringkat kredit.

Sedangkan rasio Profitabilitas, *coverage*, ukuran perusahaan, dan umur obligasi tidak berpengaruh terhadap peringkat obligasi.

4. SIMPULAN

Hasil pengujian pertama menunjukan bahwa variabel *leverage* memiliki pengaruh sigfikan terhadap peringkat obligasi. *Leverage* juga menunjukan Semakin banyak investasi perusahaan dan semakin sedikit arus kas yang dimiliki maka tingkat hutang perusahaan untuk memenuhi kebutuhan ini akan semakin besar. Semakin tinggi hutang perusahaan maka semakin beresiko perusahaan tersebut, sehingga perusahaan akan mempunyai peringkat obligasi yang rendah.

Hasil pengujian hipotesis selanjutnya menunjukan bahwa variabel likuiditas memiliki pengaruh signifikan terhadap peringkat obligasi. Likuiditas juga menunjukan bahwa *Current ratio* yaitu kemampuan untuk memenuhi kewajiban obligasi yang harus segera dipenuhi bila terjadi klaim. Perusahaan yang likuiditasnya terjamin akan memberikan sinyal kemampuan pembayaran klaim kepada pasar melalui proses *rating* dengan maksud untuk mempromosikan manajemen mereka.

Maka dapat di tarik kesimpulan setalah melakukan uji yang dilakukan bahwa faktor yang mempengaruhi peringkat obligasi pada perusahaan manufaktur pada penelitian ini yaitu rasio *leverage* dan rasio likuiditas.

Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda, baik itu perusahaan keuangan dan non keuangan dengan menggunakan metode pengukuran yang telah

disesuaikan dengan sektor industri dari setiap perusahaan.

Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel yang lain seperti Growt ,rasio aktivitas dan rasio pertumbuhan. Selain itu penelitian selanjutkan menggukana periode waktu yang lebih panjang agar lebih akurat dalam membandingkan hasil penelitian dari tahun ke tahun.

DAFTAR PUSTAKA

Brigham & Houston. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan.* Salemba Empat, jakarta.

Cahyonowati dan Mahfudho. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peringkat Obligasi*. Jurnal Ilmiah Universitas Diponogoro.

Ermiliana Andriani. 2010. *Faktor Yang Mempengaruhi Prediksi Peringkat Obligasi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Ilmiah.

Estiyanti dan Yasa. 2012. *Pengaruh Faktor Keuangan dan Non Keuangan Pada Peringkat Obligasi Di Bursa Efek Indoensia.* Jurnal Ilmiah Universitas Udayana Bali.

Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan.* Alfabeta. Bandung.

Ike Pitriani. 2016 *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prediksi Peringkat Obligasi Ditinjau Dari Faktor Akuntansi Dan Non Akuntansi* (Studi Kasus Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia).

Maharatih. 2011. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peringkat Obligasi.* Jurnal Ilmiah Universitas Diponogoro.

Megawati. 2015. *Analisis aspek timeliness penetepan anggaran pendapatan dan belanja daerah pemerintah provensi di Indonesia.* Jurnal Ilmiah Universitas binadarma palembang.

Murhadi, Werner R. 2011. *Analisis Laporan Keuangan Proyeksi dan Valuasi Saham.* Salembah Empat. Jakarta.

Keown, Arthur. Dkk. 2011. *Manajemen Keuangan: Prinsip Dan Penerapan.* PT Indeks. Jakarta.

Keputusan Ketua Badan Pengawas Pasar Modal (BAPEPAM) Dan Lembaga Keuangan: 135/BL/2006 Tentang Pemeringkatan Atas Efek Bersifat Utang.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Salemba Empat. Jakarta.

Sejatih, Grace Putri. 2010. *Analisis Faktor Akuntasi dan Non Akuntansi Dalam Memprediksi Peringkat Obligasi Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Birokrasi.

Surat Ederan Bank Indonesia No: 13/31/DPNP Perihal Lembaga Pemeringkat dan Peringkat Yang Diakui Bank Indonesia.

Siregar, Sofian. 2010. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian.* Raja Grafindo. Jakarta.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Pres. Yogyakarta

Susilowati dan Sumarto. 2010. *Memprediksi Peringkat Obligasi Perusahaan Manufaktur Yang Listing Di BEI.* Jurnal Ilmiah.

Widoatmodjo, Sawidji. 2015. *Pengetahuan Pasar Modal Untuk Konteks Indonesia.* Percetakan PT Gramedia. Jakarta.

www.idx.com

www.pefindo.com

Yulianingsi. 2011. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prediksi Peringkat Obligasi Pada Perusahaan Yang Listing Di BEI. Jurnal Ilmiah.*

Zubir, Zulmi. 2012. *Portofolio Obligasi.* Salemba Empat. Jakarta.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENERIMAAN OPINI AUDIT GOING CONCERN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2014)

A.Qodar Ramadhan[1],Poppy Indriani[2]
Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.03 Palembang
Email : qodarramadhan@yahoo.com[1], poppy.indriani@binadarma.ac.id[2]

Abstract. *This research is a study that tested the effect of Debt default, Audit quality, Opinion shopping, Financial condition, Audit lag, Audit opinion of prior year of the acceptance of Going Concern in the manufacturing companies listed at Indonesia Stock Excange. In this study, researchers used purposive sampling and sample size to obtain a sample of 15 manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange in the year 2014. The method of analysis used was logistic regression. The results of this study indicate Debt default, Audit quality, Opinion shopping, Financial condition, Audit lag and Audit opinion of prior year do not effect the going concern opinion. This study limitation is the study sampling period in only 1 years old so do not ideal for seeing a trend of the influence of debt default other models like another Altman Model Revisi. Therefore advisable to consider for using other main variable and banking company as reserch in the future studies to discover the difference.*

Keywords : *Debt default, Audit quality, Opinion shopping, Financial condition, Audit lag, Audit Opinion of Prior Year*.

1. PENDAHULUAN

Kekuatan suatu perusahaan muncul pada saat perusahaan dapat menentukan kemenangan dalam persaingan bisnis. Dengan berkembangnya perusahaan yang lebih maju maka akan semakin banyak perusahaan yang mengadakan persaingan diantara perusahaan yang bidang bisnisnya sama. Perusahaan manufaktur yang paling banyak bidang bisnisnya dapat dianalisis pertumbuhan perusahaannya yang dapat dibandingkan dengan perusahaan manufaktur lainnya. Dalam memberikan informasi untuk laporan keuangan kepada para pengguna laporan keuangan biasanya dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan audit atas laporan keuangan perusahaan oleh auditor. Laporan keuangan perusahaan diperiksa oleh auditor dalam perusahaan atau auditor eksternal yang berasal dari Kantor Akuntan Publik (KAP). Jika laporan keuangan diperiksa oleh seorang auditor maka perusahaan sedang dalam pengambilan keputusan untuk menentukan perusahaan tetap bertahan atau tidak yang dikenal dengan istilah *going concern* dimana auditor dapat menyatakan perusahaan apakah *go public* atau *non go public.*

Tujuan dilakukannya audit laporan keuangan perusahaan ini adalah meningkatkan kualitas kepercayaan pengguna laporan keuangan karena apabila suatu laporan keuangan telah memenuhi standar dalam laporan keuangan maka perusahaan akan mendapat kepercayaan dari

para pemegang saham. Auditor yang melakukan tugas audit biasanya menerbitkan laporan auditor independen yang menjelaskan opini-opini kewajaran dalam laporan keuangan perusahaan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK).

Apabila perusahaan memiliki data-data laporan keuangan yang dapat dipercaya oleh investor dan para pengguna laporan keuangan lainnnya maka kinerja dalam perusahaan dapat ditingkatkan. Pernyataan auditor diungkapkan melalui opini audit seperti *unqualified opinion* (opini wajar tanpa pengecualian) dari auditor yang menjamin bahwa angka-angka akun dalam laporan keuangan yang telah diperiksa tersebut telah bebas salah saji material. Auditor memiliki tugas untuk mencegah penyimpangan dalam laporan keuangan yang akan diterbitkan. Oleh sebab itu, para pengguna laporan keuangan lebih mempercayai laporan keuangan yang telah diaudit karena mereka dapat mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Auditor memberikan opini berdasarkan kondisi-kondisi tertentu yang dengan mempertimbangkan proses audit, pengetahuan, pengalaman, dan pertimbangan auditor yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan auditor setiap melakukan audit laporan keuangan perusahaan. Data perusahaan akan lebih mudah dipercaya oleh investor dan pemakai laporan keuangan lainnya apabila laporan keuangan tersebut mencerminkan kinerja dan kondisi perusahaan dan telah mendapat pernyataan wajar dari auditor.

Permasalahan yang dihadapi oleh auditor adalah dengan menetapkan opini audit *going concern* terhadap perusahaan namun perusahaan mengalami kesulitan keuangan yang menyebabkan arus kas negatif atau gagal membayar utangnya akan menyebabkan muncul keraguan dalam diri auditor untuk kelangsungan hidup perusahaan. Banyak kegagalan yang dialami oleh auditor ketika membuat opini yang berhubungan dengan opini *going concern* perusahaan. Kegagalan yang dibuat auditor disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kerugian perusahaan seperti kebangkrutan, tidak dapat memenuhi kewajibannya, modal yang berkurang. Auditor pun harus dapat mempertimbangkan kondisi perusahaan yang *going concern* agar perusahaan tidak mengalami kebangkrutan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penerimaan opini audit untuk *going concern* terhadap perusahaan adalah kualitas auditor, kondisi laporan keuangan, *audit lag*, *opinion shopping*, opini audit tahun sebelumnya, *debt default.*

Masalah timbul ketika banyak terjadi kesalahan opini yang dibuat oleh auditor menyangkut opini *going concern* (Mayangsari, 2010). Beberapa penyebabnya antara lain (1) masalah *self-fulfilling prophecy* yang menyatakan bahwa apabila auditor memberikan opini going concern, maka perusahaan akan menjadi lebih cepat bangkrut karena banyak investor yang membatalkan investasinya atau kreditor yang menarik dananya, dan (2) tidak terdapatnya prosedur penetapan status *going concern* yang terstruktur (Venuti 2011) karena hampir tidak

ada suatu panduan yang jelas atau penelitian yang sudah ada yang dapat dijadikan acuan pemilihan tipe opini *going concern* yang harus dipilih karena pemberian status *going concern* bukanlah suatu tugas yang mudah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis memilih topik ini untuk memperdalam dalam analisis untuk mengenal kondisi perusahaan yang *going concern* dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu *debt default*, kualitas audit, kondisi keuangan, *audit lag*, dan opini auditor tahun sebelumnya terhadap perusahaan-perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2014. Maka dari itu penulis membahas penelitian ini dengan judul

"FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENERIMAAN OPINI AUDIT GOING CONCERN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA".

1.1. Opini Audit

Tugas umum dari auditor adalah memberikan opini atas laporan keuangan perusahaan. Opini yang diberikan auditor merupakan pernyataan kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha dan arus kas sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum (SPAP). Dalam melaksanakan proses audit, auditor dituntut tidak hanya melihat pada hal-hal yang ditampilkan dalam laporan keuangan tetapi juga harus lebih mewaspadai kelangsungan hidup perusahaan dalam batas waktu tertentu. (SPAP). Opini audit diberikan oleh auditor melalui beberapa tahap audit sehingga auditor dapat memberikan kesimpulan pada opini yang harus diberikan atas laporan keuangan yang diaudit.

1.2 *Going Concern*

Going concern menurut (Belkaoui, 2009) adalah suatu dalil yang menyatakan bahwa kesatuan usaha akan menjalankan terus operasinya dalam jangka waktu yang cukup lama untuk mewujudkan proyeknya, tanggung jawab serta aktivitas-aktivitasnya yang tidak berhenti. Dalil ini memberikan gambaran bahwa suatu entitas akan diharapkan untuk beroperasi dalam jangka waktu yang tidak terbatas atau tidak diarahkan menuju ke arah likuidasi.

1.3 Debt Default

Dalam PSA 30, indikator *going concern* yang banyak digunakan auditor dalam memberikan opini audit adalah kegagalan dalam memenuhi kewajiban utangntya (*default*). *Debt default* didefinisikan sebagai kegagalan debitor (perusahaan dalam membayar utang pokok dan atau bunganya pada waktu jatuh tempo (Chen dan Church, 2011.

1.4 Kualitas Audit

Reputasi auditor sering digunakan sebagai proksi dari kualitas audit. Reputasi auditor didasarkan pada kepercayaan pemakai jasa auditor bahwa auditor memilikikekuatan*monitoring*yang secara umum tidak dapat diamati.

Kualitas audit menurut (De Angelo, 2010) dalam didefinisikan sebagai *probabilitas error dan irregularities* yang dapat dideteksi dan

dilaporkan. Probabilitas pendeteksian dipengaruhi oleh isu yang merujuk pada audit yang dilakukan oleh auditor untuk menghasilkan pendapatnya. Isu-isu yang berhubungan dengan isu audit adalah kompetensi audit, persyaratan yang berkaitan dengan pelaksanaan audit dan persyaratan audit pelaporan.

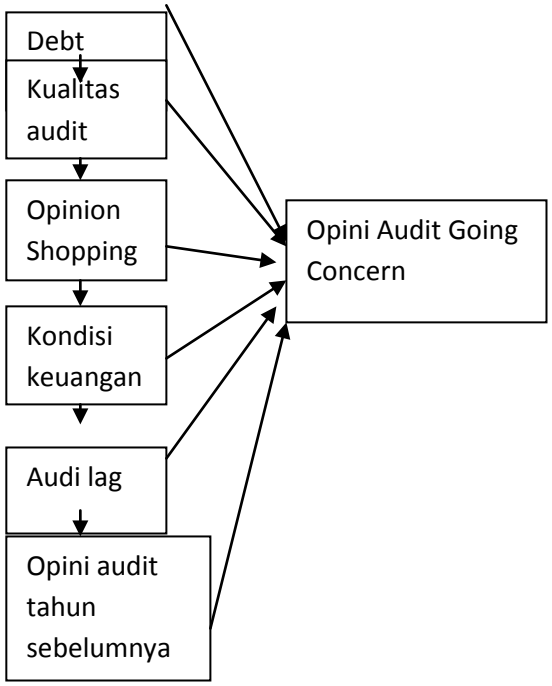
1.5 *Opinion Shopping*

Opinion shopping didefinisikan oleh SEC, sebagai aktivitas mencari auditor yang mau mendukung perlakuan akuntansi yang diajukan oleh manajemen untuk mencapai tujuan pelaporan keuangan. Perusahaan biasanya mengunakan pergantian auditor (*auditor switching*) untuk menghindari penerimaan opini audit *going concern* dengan dua cara (Praptitorini dan Januarti, 2010), yaitu (1) perusahaan dapat mengancam melakukan pergantian auditor (2) ketika auditor tersebut independen, perusahaan akan memberhentikan auditor yang cenderung memberikan opini audit *going concern*.

1.6 Kondisi Keuangan Perusahaan

Kondisi keuangan perusahaan adalah keadaan atas keuangan perusahaan selama periode waktu tertentu. Kondisi keuangan perusahaan menggambarkan kinerja sebuah perusahaan. Media yang dapat dipakai untuk meneliti kondisi kesehatan perusahaan adalah laporan keuangan yang terdiri dari neraca, perhitungan laba-rugi, ikhtisar laba yang ditahan, dan laporan posisi keuangan.

Gambar 1. Paradigma Penelitian



1.7 Hipotesis Penelitian

1.7.1 Pengaruh *Debt Default* terhadap Penerimaan Opini Audit *Going Concern*

Indikator *going concern* yang banyak digunakan auditor dalam memberikan keputusan opini audit adalah kegagalan dalam memenuhi kewajiban utangnya atau*default* (Ramadhany, 2010). Salah satu ciri yang berlawanan dengan asumsi *going concern* adalahketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban pada saat jatuh tempo. Pada SAS 59 menyatakan bahwa *default* utang dan restrukturisasi utang sebagai indikator potensial dalam hubungannya dengan dikeluarkannya opini *going concern*.

HI : Debt default berpengaruh positif terhadap penerimaan opini audit going concern

1.7.2 Pengaruh Kualitas Audit terhadap Penerimaan Opini Audit *GoingConcern*

Hasil audit yang berkualitas ditunjukkan dengan semakin andal dan transparannya informasi keuangan perusahaan (Sengupta, 1998). Kualitas audit sering diproksikan dengan reputasi auditor. (McKinley *et al,* 1985 dalam Fanny *et al,* 2010) menyatakan bahwa KAP yang mengklaim dirinya sebagai KAP besar (seperti yang dilakukan *The Big Four*) akan berusaha keras menjaga nama tersebut, sehingga hal ini akan berdampak pada jasa yang diberikan oleh KAP.

H2 : Kualitas Audit berpengaruh positif terhadap opini Audit going concern

1.7.3 Pengaruh *Opinion Shopping* terhadap Penerimaan Opini Audit *Going Concern*

Januarti (2013) menyatakan bahwa *opinion shopping* tidak signifikan tetapi tandanya sama dengan yang diprediksikan (negatif) jadi auditee yang menerima opini audit *going concern* tidak akan berganti auditor. Penelitian Teoh (dalam Januarti, 2013) menemukan bukti bahwa *auditee d*apat mengancam untuk melakukan pergantian auditor dan kekhawatiran tersebut akan menyebabkan auditor menjadi tidak independen lagi. (Januarti dan Praptitorini, 2010) menyatakan bahwa tujuan pelaporan dalam *opinion shopping* dimaksudkan untuk meningkatkan (memanipulasi) hasil operasi atau kondisi keuangan perusahaan sehingga *opinion shopping* menyebabkan dampak negatif.

H3 : Opinion shopping berpengaruh Positif terhadap penerimaan
opini audit going concern

1.7.4 Pengaruh Kondisi Keuangan terhadap Penerimaan Opini Audit*Going Concern*

Kondisi keuangan perusahaan menggambarkan keadaan perusahaan yang sebenarnya (Ramadhany, 2010). Kondisi ini digambarkan dengan rasio keuangan yang dapat memberikan indikasi bahwa perusahaan dalam keadaan baik atau buruk. Perusahaan yang dalam kondisi baik akan memiliki profitabilitas yang besar cenderung memiliki laporan keuangan yang sewajarnya sehingga peluang mendapatkan opini yang baik juga semakin besar dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki nilai profitabilitas rendah.

Carcello dan Neal (2010) menyatakan bahwa semakin buruk kondisi keuangan perusahaan maka semakin besar probabilitas perusahaan menerima opini audit *going concern*. (McKnown et al, 1991) memberikan opini audit *going concern* terhadap perusahaan yang tidak mengalami kesulitan keuangan.

H4 : Kondisi keuangan berpengaruh positif terhadap penerimaan opini

audit going concern.

1.7.5 Pengaruh *Audit Lag* terhadap Penerimaan Opini Audit *Going Concern*

Audit lag adalah jumlah kalender antara tanggal disusunnya laporan keuangan dengan tanggal selesainya pekerjaan lapangan (Januarti, 2013). (Januarti dan Fitrianasari, 2010) mengindikasikan kemungkinan keterlambatan opini yang dikeluarkan dapat disebabkan karena:

1) Auditor lebih banyak melakukan pengujian.

2) Manajemen mungkin melakukan negosisasi dengan auditor.
3) Auditor memperlambat pengeluaranopini dengan harapan manajemen dapat memecahkan masalah yang dihadapi, sehingga terhindar dari opini *going concern*.

H5 : Audit lag berpengaruh positif terhadap penerimaan opini audit goingconcern.

1.7.6 Pengaruh Opini Audit Tahun Sebelumnya terhadap Penerimaan Opini Audit *Going Concern*

Opini audit diterima suatu perusahaan di tahun sebelumnya menjadi salah satu pertimbangan auditor dalam memberikan opini audit perusahaan. (Nogler, 1995 dalam Santosa, 2010) memberikan bukti bahwa setelah auditor mengeluarkan opini audit *going concern*, perusahaan harus menunjukkan peningkatan keuangan yang signifikan untuk memperoleh opini bersih di tahun berikutnya, atau perusahaan dalam menerima kembali opini audit *going concern*.

Mutchler (1984) melakukan penelitian dengan mewawancarai praktisi auditor yang menyatakan bahwa perusahaan yang menerima opini audit *going concern* pada tahun sebelumnya lebih cenderung untuk menerima opini yang sama pada tahun berjalan. Penelitian (Carcello, 2009) dan (Ramadhany, 2010) memperkuat bukti mengenai opini audit *going concern* yang diterima sebelumnya dengan opini audit tahun berjalan. Jika tahun sebelumnya perusahaan menerima opini audit *going concern*, maka kemungkinan besar auditor akan menerbitkan kembali opini audit *going concern* di tahun berikutnya.

H6 : Opini audit tahun sebelumnya positif signifikan terhadappenerimaan opini audit going concern

2. Metotologi Penelitian

2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014.

2.2 Metodologi Penelitian

2.2.1 Operasional Variabel

Di dalam penelitian ini variabel-variabel penelitian diklasifikasikan menjadi dua kelompok variabel, yaitu variabel bergantung (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel bergantung pada penelitian ini adalah *opini audit going concern*, dan yang menjadi variabel bebas adalah kualitas audit, *debt default*, *opinion shopping*, kondisi keuangan, *audit lag*, dan opini audit tahun sebelumnya.

2.2.2 Populasi

Populasi menurut Sanusi (2011:87) ialah seluruh kumpulan elemen yang menunjukan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan.

Berdasarkan *Indonesian Stock Exchange* (IDX) *Fact Book 2014*, sektor-sektor yang tergolong sebagai perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang mengubah bahan mentah menjadi barang jadi. Jumlah populasi penelitian ini adalah 143 perusahaan manufaktur. Berikut populasi penelitian, yaitu perusahaan manufaktur

yang listing di Bursa Efek Indonesia berdasarkan *IndonesianStock Exchange* (IDX) *Fact Book* 2015.

2.2.3 Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang akan diteliti. Sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan metode *purposesive sampling*, yaitu pengambilan yang berdasarkan pertimbangan tertentu dimana syarat yang dibuat sebagai kriteria harus dipenuhi oleh sampel dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang relevan.

Tabel 3.3

Sampel Penelitian

No.	Nama Perusahaan	No.	Nama Perusahaan
1.	Indal Aluminium Industri Tbk	9.	Indo Rama Synthetic Tbk
2.	Jakarta Kyoei Steel Work LTD Tbk	10.	Karwell Indonesia Tbk
3.	Alam Karya Unggul Tbk	11.	Apac Citra Centertex Tbk
4.	Argha Karya Prima Industry Tbk	12.	Asia Pasific Fibers Tbk
5.	Sumalindo Lestari Jaya Tbk	13.	Sri Rejeki Isman Tbk
6.	Selamat Sempurna Tbk	14.	Jembo Cable Company Tbk
7.	Argo Pantes Tbk	15.	Multi Bintang Indonesia Tbk
8.	Pan Asia Indosyntec Tbk		

2.2.4 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data yang merupakan data kuantitatif. Sumber data yang diperoleh merupakan jenis data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari lembaga atau instansi mengenai pengambilan data yang akan diolah dan keterangan tambahan mengenai data penelitian melalui studi kepustakaan yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian. Data yang digunakan berupa laporan keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada periode 2014.

2.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode ini dilakukan dengan cara mencatat data-data yang telah dipublikasi oleh lembaga-lembaga pengumpul data, mengumpulkan, serta mengkaji data sekunder, yaitu berupa laporan keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2014. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data laporan keuangan perusahaan manufaktur yang akan digunakan dalam penelitian ini, penulis melakukan pencarian data tersebut lewat browsing ke situs BEI *(www.idx.co.id).*

2.2.6 Teknik Analisis Data

2.2.6.1 Statistik Deskriptif

Pemilihanteknis analisis kuantitatif adalah untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dalam penelitian ini teknik analisis kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta

dan sifat-sifat dari objek yang dianalisis dengan menggabungkan hubungan antara variabel yang terlibat didalamnya, kemudian di interpretasikan berdasrkan teori-teori dan literatur-literatur yang berhubungan dengan Debt Default, Kualitas Auditor, kondisi keuangan , Audit Lag, dan Opini audit tahun sebelumnya. Metode ini bertujuan untuk memberi gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

2.2.6.2 Analisis Regresi

Teknik analisis statistik yang digunaakan dalam penelitian ini adalah model *Logistic regression* merupakan regresi dengan dua kategori seperti naik turun, memberli-tidak membeli, tepat-tidak tepat (Ghozali, 2006). Model *Logistic regression* merupakan pengujian dengan Ogistic regression mengesampingkan asumni normalitas data penelitian, karena variabel penelitian merupakan campuran antara variabel kontinyu (matrik) dan kategorial (non matrik) sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2006).

. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ln = $\frac{GC}{1-Gc}$ = β0 + β1X1+β2X2+β3X3+β4X4+β5X5+βX6+€it

Keterangan :

Ln GC-1GC = Opini Audit *Going Concern*

β = Konstanta

$\beta_{1,2,3,4,5,6}$ = Koefisien Regresi Variabel Independen

X_1 = *Debt Default*

X_2 = Kualitas Audit

X_3 = *Opinion Shopping*

X_4 = Kondisi Keuangan

X_5 = Audit *Lag*

X_6 =Opini Audit Tahun Sebelumnya

€it = Variabel Residual (tingkat kesalahan atau error.

2.2.6.3 Uji nilai *likelihood*

Uji nilai likelihood digunakan untuk menguji model logistic regression. Uji ini digunakan untuk menunjukkan apakah dengan penambahan variabel bebas ke dalam model regresi dapat

2.2.6.4 Uji nilai *Hosmer* dan *lemeshow's Goodness of Fit Tes*

Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model regresi dalam penelitian atau tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model penelitian dapat dikatakan *Fit*. Jika nilai *Hosmer and lemeshow"s goodness of fit test* lebih kecil atau sama dengan tingkat signifikansi penelitian 5%.

2.2.6.5 Uji nilai *Nagelkerke R*

Uji nilai *Nagelkerke R2* mirip dengan nilai koefisien determinasi (R2) dalam pengujian model regresi berganda yang menjelaskan seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan pengaruh terhadp variabilitas variabel dependendalam model yang digunakan oleh penelitian ini yaitu Opini Audit *Going*

Concern dapat dijelaskan oleh variabel independen Debt Default, Kulaitas Audit, Kondisi keuangan, Audit *Lag* dan Opini Audit tahun sebelumnya.

2.2.6.6 Uji Koefisien Regresi

Untuk menguji koefisien regresi dapat dilihat pada bagian akhir output yaitu Variables in the equation. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen. Dasr keputusannya adalah sebagai berikut :

- Nilai signifikansi variabel independen yang lebih besar dari 0,05 (5%) maka variabel independen tersebut tidak layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen sehingga variabel indenden tersebut harus dihilangkan dari model.
- Nilai Signifikansi variabel independen yang lebih kecil atau sama dengan 0,05 (<0,05) maka variabel independen tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel independen tersebut dimasukkan dalam model.

2.2.6.7 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan analisis regresi logistik. Analisis regresi logistik digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel respon yang berupa data dikotomik/ biner dengan variabel bebas yang berupa data berskala interval dan atau kategorik (*Hosmer dan Lemeshow"s*, 1989).

3. HASIL

3.1 *Debt Default* berpengaruhpositif terhadap Opini audit going concern

Dari tabel 4.12 yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Debt Default* tidak berpengaruh terhadap opini audit going concern hal ini disebabkan auditor tidak hanya melihat dari satu faktor untuk memberikan opini audit going concern. Auditor bisa melihat dari laporan keuangan perusahaan apabila hanya satu periode perusahaan tidak bisa memenuhi kewajiban jangka pendek maupun jangka panjangnya namun apabila pada periode sebelumnya auditee selalu bisa memenuhi kewajibannya auditor dapat mempertimbangkan hal tersebut sehingga *Debt default* tidak bisa dijadikan indikasi penerimaan opini audit *going concern.* Jadi, hasil analisis ini menolak hipotesis bahwa *Debt Default* berpengaruh positif terhadap penerimaan Opini audit *going concern.*

3.2 Kualitas Audit berpengaruh positif terhadap opini audit going concern

Dari Tabel 4.12 yang telah dilakukan tidak membuktikan bahwa Kualittas Audit berpengaruh terhadp Opini Audit *going concern*. Hal ini disebabkan bahwa kualitas auditor memberikan bukti empiris bahwa kualitas audit tidak dapat dijadikan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi opini audit going concern. Hal ini bearti bahwa KAP yang berafiliasi dengan KAP *Big* 4 ataupun yang tidak berafiliasi dengan KAP Big 4 sama-sama memberikan kualitas audit yang baik dan bersikap independen dalam mengeluarkan Opini audit going concern . Mereka tidak takut dalam mengungkapkan

keadaan klien yang sesungguhnya terkait dengan kelangsungan hidupnya, sehingga baik KAP *Big* 4 maupun KAP *non Big Four* akan bersikap objektif terhadp Opini Audit yang akan diberikannya. Jadi, hasil analisis ini menolak hipotesis bahwa Kualitas audit berpengaruh positif terhadap opini audit *going concern*.

3.3 Opinion Shopping berpengaruh positif terhadap opini audit going concern

Dari Tabel 4.12 yang telah dilakukan tidak membuktikan bahwa *Opinion Shopping* berpengaruh terhadap opini audit *going concern*. Hal ini dikarenakan *opinion shopping*merupakan suatu cara yang diambil manajemen untuk menghindari opini audit *going concern*. Dalam penelitian ini, *opinion shopping* tidak berpengaruh terhadap pergantian auditor . Perusahaan yang mengalami pergantian auditor tidak meningkatkan penerimaan opini audit *going concern* , sebaliknya perusahaan yang tidak melakukan pergantian auditor juga tidak semakin menurunkan penerimaan opini audit *going concern*. Kondisi ini dapat terjadi apabila auditor mempunyai Independensi.Jadi, hasil analisis ini menolak hipotesis bahwa *Opinion Shopping* berpengaruh positif terhadap opini audit *going concern*.

3.4 Kondisi Keuangan berpengaruh posisitf terhadap Opini audit going concern

Dari Tabel 4.12 yang telah dilakukan tidak membuktikan bahwa semakin buruk kondisi keuangan perusahaan semakin meningkatnya kemungkinan penerimaan opini audit *going concern*. Tidak berpengaruhnya variabel kondisi keuangan terhadap penerimaan opini audit *going concern* disebabkan auditor cenderung memberikan opini audit berkaitan dengan *going concern* pada perusahaan yang mengalami kerugian operasi yang berulang kali terjadi seperti yang tercantum dalam PSA no. 30 seksi 341 paragraf 6.

Auditor juga cenderung memberikan opini audit berkaitan dengan *going concern*apabila kerugian yang dialami mengalami peningkatan serta melihat seberapa signifikan kerugian operasi tersebut bagi perusahaan sehingga menimbulkan kerugian yang substansial atas kelangsungan hidup perusahaan. Jadi, hasil analisis ini menolak hipotesis bahwa Kondisi keuangan berpengaruh positif terhadap opini audit *going concern*.

3.5 *Audit Lag* berpengaruh posisitf terhadap opini audit going concern

Dari tabel 4.12 yang telah dilakukan bahwa *Audit lag* tidak berpengaruh terhadap penerimaan opini audit *going concern*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit lag yang penjang belum tentu mengindikasikan adanya masalah *going concern* pada auditee dan tidak menjamin bahwa perusahaan yang memiliki audit lag yang panjang akan memperoleh opini audit *going concern*. Banyak faktor yang bisa menjadi keterlambatan penyampaian laporan keuangan salah satunya yaitu banyaknya cabang dari perusahaan dimana auditor

memerlukan waktu yang cukup lama untuk melakukan pemeriksaan terhadap cabang yang dimiliki suatu perusahaan, dan juga auditor masih mencari bukti yang cukup berarti untuk memberikan opini mengenai laporan keuangan perusahaan.Jadi, hasil analisis ini menolak hipotesis bahwa Audit *lag* berpengaruh positif terhadap opini audit *going concern*.

3.6 Opini audit tahun sebelumnya berpengaruh positif signifikan terhadap opini audit going concern.

Dari tabel 4.12 yang telah dilakukan tidak membuktikan bahwa Opini Audit tahun sebelumnya terhadap penerimaan opini audit *going concern* hal ini menunjukkan bahwa Opini audit tahun sebelumnya belum tentu menjadi pertimbangan auditor untuk mengeluarkan kembali opini audit *going concern* pada tahun berikutnya. Sesungguhnya penerbitan kembali Opini audit *going concern* ini tidak saja didasarkan dalam opini audit *going concern* yang diterima pada tahun sebelumnyam namun lebih kepada efek yang disebabkan oleh pemberian opini audit *going concern* tersebut yaitu jatuhnya harga saham, hilangnya kepercayaan dari publik akan kelangsungan usaha perusahaan termasuk dari investor, kreditur dan konsumen, sehingga akan semakin mempersulit manajemen perusahaan untuk dapat bangkit kembali dari kondisi keterpurukan. Ditambah apabila tidak terdapatnya rencana dari pihak manajemen untuk menagulangi dampak kondisi dan peristiwa terhadap kemampuan satuan usaha dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya dan atau telah terdapat rencana, namun rencana tersebut tidak secara efektif dilaksanakan, maka akan memperbesar kemungkinan perusahaan menerima opini audit *going concern*.Jadi, hasil analisis ini menolak hipotesis bahwa Opini audit going concern berpengaruh positif terhadap opini audit *going concern*.

4. SIMPULAN

Hasil Pengujian Hipotesis pertaman sampai keenam menunjukkan bahwa *Debt Default*, Kualitas Audit, *Opinion Shopping*, Kondisi keuangan, Audit *Lag* dan Opini Audit tahun sebelumya tidak berpengaruh signifikan terhadap penerimaan Opini Audit *Going Concern*.

Penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, penelitian berikutmya agar dapat melakukan penelitian dengan objek berbeda misalnya perusahaan sektor keuangan untuk memperoleh konsistensi penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Debt Default*, Kualitas Audit, Kondisi Keuangan, *Audit Lag*, Opini Audit tahun sebelumnya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengaruh Opini Audit *going concern*. Kelima variabel diatas adalah variabel yang cukup memungkinkan berkaitan dengan penerimaan opini audit going concern . Hal ini dimungkinkan karena variabel-variabel pendukung lainnya yang tidak menjadi variabel penelitian. Proksi yang digunakan dalam

perhitingan juga mungkin kurang tepat sebagai data yang siap untuk diolah lebih lanjut.

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperbesar jumlah sampel, menggunakan sektor-sektor lain sebagai objek penelitian, dan menambah variabel lainnya untuk dapat menjelaskan mengenai Opini Audit *going concern*. Peneliti Selanjutnya disarankan agar memperluas periode pengamatan agar lebih akurat dalam membandingkan hasil penelitian dari tahun ke tahun. Peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan jumlah variabel lain sehingga dapat menjelaskan lagi mengenai Opini Audit Going Concern.

DAFTAR RUJUKAN

Arens. 2011. "Jasa Audit dan Assurance Buku 1". Salemba Empat: Jakarta

Carcello, J.V., dan Neal, T.L. 2010. Audit Committee Composition and Auditor Reporting. The Accounting Review. 117-128.

DeAngelo, Linda Elizabeth. 2010. "Auditor Size and Audit Quality". *Journal of Accounting & Economics*

Elfarini, Eunike Christina. 2010. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit.

Fanny, Margaretta dan Saputra S. 2010. Opini Audit Going Concern: Kajian Berdasarkan Model Prediksi Kebangkrutan, Pertumbuhan Perusahaan, dan Reputasi Kantor Akuntan Publik (Studi pada Emiten Bursa Efek Jakarta)

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program SPSS, Edisi keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Januarti, Indira. 2013. Analisis Pengaruh Faktor Perusahaan, Kualitas Auditor, Kepemilikan Perusahaan terhadap Penerimaan Opini Audit Going Concern (Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Simposium Nasional Akuntansi XII(6)*: 1-26

Januarti, Indira dan Ella Fitrianasari. 2012. Analisis Rasio Keuangan Dan Rasio Non Keuangan Yang Mempengaruhi Auditor Dalam Memberikan Opini Audit Going Concern Pada Auditee.

Mayangsari, S. 2010. Pengaruh Kualitas Audit, Indepedensi terhadap Integritas Laporan Keuangan. Simposium Nasional Akuntansi. Surabaya

Mulyadi. 2010. Auditing. Editing Keenam. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

Mutchler, Jane F. 1984. Auditor's Perception of The Going Concern Opinion Decision Auditing: A Journal of Practice an Theory.

Ningtias, Suprobo. 2011. "*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Opini Going Concern pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*".

Noverio, Rezkhy. 2011. Analisis Pengaruh Kualitas Auditor, Likuiditas,

Profitabilitas dan Solvabilitas Terhadap Opini Audit Going Concern pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Praptiorini, Mirna Dyah dan Indira Januarti. 2010. Analisis Pengaruh Kualitas Audit, Debt Default, dan Opinion Shopping terhadap Penerimaan Opini Going Concern.

Ramadhany, Alexander. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Opini Going Concern pada Perusahaan Manufaktur yang Mengalami Financial Distress di Bursa Efek Jakarta.

Sanusi. Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

Setiawan, Santy. 2010. Opini Going Concern dan Prediksi Kebangkrutan Perusahaan.

Solikah, Badingatus. 2010. Pengaruh Kondisi Keuangan Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan dan Opini Audit Tahun Sebelumnya terhadap Penerimaan Opini Audit Going Concern.

Susanto, Yulius Kurnia. 2009 "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Opini Audit Going Concern pada Perusahaan Publik Sektor Manufaktur". Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 11, No. 3, Desember 2009, Hal. 155-173.

Ulung. 2009. Pengaruh Debt Default, Kualitas Audit dan Opini Audit terhadap Penerimaan Opini Going Concern pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Widyantari, A.A. Ayu Putri. 2011. Opini Audit Going Concern dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi : Studi pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia.

Yamin, Sofyan. Teknik Analisis Complete. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

EFEKTIFITAS KONTRIBUSI PAJAK MINERAL BUKAN LOGAM BATUAN TERHADAP PENERIMAAN PAJAK DAERAH PADA DISPENDA PALEMBANG

Risa Ria Astuti[1], Hasan Khuzery[2]
Universitas Binadarma
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el:Risariaastuti12@yahoo.com[1],Hasan-Khuzery@binadarma.ac.id[2],

Abstract: The purpose of this study was to determine the effectiveness and contribution of tax revenue nonmetallic minerals and rocks against local tax revenues at the Department of Revenue of City of Palembang, with at berlakukannya regional autonomy, all sectors of the economy and the implementation of regional funding is the responsibility of the area itself, which mostly obtained from the taxation sector. therefore the determination of the policy in the calculation of tax is very important. especially in exploring all possibilities for its own financial resources, especially from regional tax sector. Metallic Minerals Tax and rocks is one of the state cash receipts from mining, nonmetallic mineral tax itself is a tax on extraction of nonmetallic minerals and rocks, either from natural sources inside or surface to be utilized. whereas the purpose of the non-metallic minerals and rocks are non-metallic minerals and rocks are referred to in the legislation in the field of mineral and rock bara.Pajak Metallic Minerals and rocks is the replacement of the taxes due excavated materials category C which was originally in set in the Act No. 18 of 1997 and Act No. 34 of 2000.

Abstrak:Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat efektifitas dan kontribusi penerimaan pajak mineral bukan logam dan batuan terhadap penerimaan pajak daerah pada Dinas Pendapatan Asli DaerahKota Palembang,dengan di berlakukannya otonomi daerah, maka segala sektor perekonomian dan penyelenggaraan pembiayaan daerah menjadi tanggung jawab daerah itu sendiri, yang sebagaian besar di peroleh dari sektor perpajakan. oleh karena itu penetapan pada kebijakan dalam perhitungan pajak menjadi sangat penting. terutama dalam menggali segala kemungkinan sumber keuangan sendiri khususnya dari sektor pajak daerah. Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan adalah salah satu penerimaan kas negara yang bersumber dari penambangan, pajak mineral bukan logam sendiri adalah pajak atas kegiatan pengambilan mineral bukan logam dan batuan, baik dari sumber alam di dalam dan atau permukaan untuk di manfaatkan. sedangkan yang di maksud dengan mineral bukan logam dan batuan adalah mineral bukan logam dan batuan yang sebagaimana dimaksud di dalam peraturan perundang-undangan di bidang mineral dan batu bara.Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan merupakan pengganti dari pajak pengambilan bahan galian golongan C yang semula di atur dalam Undang-Undang No 18 Tahun 1997 dan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2000.

Kata Kunci: Pajak Daerah,Retribudi daerah,dan Pajak Mineral

1. PENDAHULUAN

Dengan di berlakukannya otonomi daerah, maka segala sektor perekonomian dan penyelenggaraan pembiayaan daerah menjadi tanggung jawab daerah itu sendiri, yang sebagaian besar di peroleh dari sektor perpajakan. oleh karena itu penetapan pada kebijakan dalam perhitungan pajak menjadi sangat penting. terutama dalam menggali segala kemungkinan sumber keuangan sendiri khususnya dari sektor pajak daerah. Salah satu sumber penerimaan pajak daerah adalah penerimaan pajak mineral bukan logam dan batuan.

Palembang merupakan salah satu kota yang melakukan kebijakan otonomi daerah

memiliki berbagai sumber APBD, di antarannya dari sumber pendapatan asli daerah, pendapatan yang sah dan pinjaman daerah.

Untuk lebih jelasnya penerimaan pajak mineral bukan logam dan batuan dapat di lihat dari tabel di bawah ini

Tabel 1

Data Target dan Realisasi Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan Tahun 2012-2015 pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2012	1,000,000,000,00	1,488,299.956,00
2	2013	1,000,000,000,00	815,453,071,00
3	2014	500,000,000,00	276,239,933,00
4	2015	293,000,000,00	652,114,844,00

Sumber: Dinas Pendapata Daerah Kota Palembang

Tabel 2

Realisasi Penerimaan Pajak Mineral BukanLogam dan Batuan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang

Tahun	Realisasi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan	Realisasi Peneriman Pajak Daerah
2012	Rp1,488,299,956,00	Rp.333.104,821,406,80
2013	Rp.815,453,071,00	Rp357,230,028,259,12
2014	Rp.276,239,933,00	Rp.463574,599,151,32
2015	Rp.652,114,84	Rp.479,112,899,223
	4,00	,00

Namun dari data tersebut dalam pemungutan pajak daerah seringkali penerimannya tidak efektif atau tidak mencapai target, jika penerimaan pajak tidak efektif maka akan menghambat perkembangan pemerintahan untuk membiayai pengeluaran dalam rangka membiayai pemerintahan dan pembangunan. karena pajak daerah termasuk yang memiliki kontribusi terbesar terhadap Pendapatan Asli Daerah..

Kondisi perusahaan pajak mineral bukan logam dan batuan kota sumatra selatan dalam kurun waktu lima tahun terahir ini mengalami pasang surut hal ini di karenakan belum optimalnya pengelolaan pajak mineral bukan logam dan batuan selain itu ada beberapa faktor yang mengakibatkan penerimaan pajak pada perusahaan pertambangan di sumatra selatan menjadi surut berkurangnya potensi bahan galian di sumatra selatan banyak pengusaha tambang buka tutup.kurangnya pos penjagaan dan minimnya sosialisasi tentang pajak mineral bukan logam dan batuan pada masyarakat Berdasarkan uraian- uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **"Efekivitas dan Kontribusi Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan Terhadap Penerimaan Pajak Daerah Pada Dinas Pendapatan Kota Palembang".**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas maka rumusan masalah ini adalah "bagaimana efektivitas dan kontribusi pajak

Mineral Bukan Logam Dan Batuan Terhadap Penerimaan Pajak Daerah pada Dinas Pendapatan Kota Palembang".

Ruang lingkup Penelitian

Agar pembahasan lebih terarah maka ruang lingkup pembahasan di batasi pada pembahasan terhadap **"**Efekivitas dan Kontribusi Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan Terhadap Penerimaan Pajak Asli Daerah Pada Dinas Pendapatan Kota Palembang"Tahun 2012-2015.

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat efektifitas dan kontribusi penerimaan pajak mineral bukan logam dan batuan terhadap penerimaan pajak daerah pada Dinas Pendapatan Asli DaerahKota Palembang.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis tentang efektivitas dan kontribusi pajak mineral bukan logam dan batuan terhadap penerimaan pajak daerah sebagai dan diharapkan dapat sebagai masukan kepada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data;

Data Primer

Menurut Sanusi (2013:104) data primer adalah data yang pertama kali di catat dan dikumplkan oleh peneliti,Dalam hal ini data yang di peroleh dari hasil *interview* dan *observasi* .

Wawancara (*interwiew*)

menurut sanusi (2014:105) wawancara merupakan tehnik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek Data.

Dokumentasi

Menurut Sanusi (2014 : 104), data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan di kumpulkan oleh pihak lain, penelitian ini memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya.

Tehnik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriftif Kuantitatif. deskriftif kuantitatif merupakan analisis yang menggambarkan, menjelaskan suatu keadaan yang diperoleh dari hasil perhitungan angka-angka yang kemudian akan ditarik kesimpulan dari hubungan yang relevan dengan masalah yang ada, kemudian dari kesimpulan tersebut.

3. HASIL

Pembahasan Efektivitas Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan

Tabel 3

Target dan Realisasi Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan Tahun 2012-2015

Tahun	Target	Realisasi
2012	Rp. 1.000,000,000,00	Rp.1,488,299,956,00

2013	Rp.1.000,000,000,00	Rp, 815,453,071,00
2014	Rp. 500,000,000,00	Rp. 276,239,933,00
2015	Rp. 293,000,000,00	Rp. 652,114,844,00

Sumber :Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang

Efektivitas Peneriman Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan Tahun 2012-2015 pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang dapat di hitung sebagai Berikut:

1.Tahun2012

$$Efektivitas=\frac{Rp.1.488,299,956,00}{Rp.1.000,000,,000}x100\%=148,83\%$$

Realisasi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang untuk tahun 2012 adalah sebesar Rp 1.488.299.956,00 sedangkan Target Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan untuk tahun 2012 adalah sebesar Rp1.000,000,000,00 hal ini menunjukkan bahwa Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan untuk tahun 2012 adalah melebihi dari target yang di tetapkan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang yaitu sebesar.148,83% pencapaian target yang melebihi dari taeget yang di tetapkan karena besarnya penerimaan pajak mineral bukan logam dan batuan masih banyak wajib pajak yang membayar pajak mineral bukan logam dan batuan.

2.Tahun2013

$$Efektivitas=\frac{Rp.815,453,071,00}{Rp.1.000,000,,000}x100\%=81,53\%$$

Realisasi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang untuk tahun 2013 adalah sebesar Rp Rp.815,453,071,00 sedangkan Target Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan untuk tahun 2012 adalah sebesar Rp1.000,000,000,00 hal ini menunjukkan bahwa Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan untuk tahun 2013 yaitu Tidak Mencapai Target yang di tetapkan Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang yaitu sebesar.81,53%. (menurun) karena penerimaan pajak mineral bukan logam dan batuan pada tahun 2013 penerimaannya kecil sehingga tidak dapat mencapai target yang di tentukan.

3.Tahun2014

$$Efektivitas=\frac{Rp.276,239933,00}{Rp.500,000,000}x100\%=55,23\%$$

Realisasi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang untuk tahun 2014 adalah sebesar Rp 276,239,933,00 sedangkan Target Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan untuk tahun 2014 adalah sebesar Rp.500,000,000,00 hal ini menunjukkan bahwa Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan untuk tahun 2014 adalah tidak mencapai target yang di tetapkan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang yaitu hanya sebesar Rp.55,23% walaupun penetapan target diturunkan sebesar 50% (atau hanya Rp500,000,000,-) hal ini menunjukkan bahwa hasil penerimaan pajak mineral bukan logam dan batuan tidak mantap (selalu menurun drastis) karena tahun 2014 banyak perusahaan pengusaha tambang yang buka tutup sehingga

penerimaannya pajak mineral bukan logam dan batuan selalu menurun dan tidak menentu penerimaannya.

4.Tahun2015

$Efektivitas=\frac{Rp.652,114,844,00}{Rp.293,000,000,00}x100\%=222,58\%$

Realisasi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang untuk tahun 2015 adalah sebesar Rp.652,114,844,00 sedangkan Target Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan untuk tahun 2015 adalah sebesar Rp.293,000,000,00 hal ini menunjukkan bahwa Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan untuk tahun 2015 adalah melebihi dari target yang di tetapkan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang yaitu sebesar 222,58% dengan melihat target diturunkan jelas pada tahun2015 apabila tidak di turunkan lagi targetnya di tahun 2015 maka pencapaian target pendapatan hanya sebesar

DiTahun2015$Efektivitas=\frac{Rp.652,114,844,00}{Rp.500,000,000}x100\%=130,42\%$

Tabel 4

Kreteria Efektivitas Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan Terhadap Target Penerimaan Pajak Daerah pada Dinas Pendapatan Kota Palembang

Klasifikasi Efektifitas	Kriteria
>100%	Sangat Efektif
90% - 100%	Efektif
80% -90%	Cukup Efektif
60% -80%	Kurang Efektif
< 60%	Tidak Efektif

Tabel 5

Efektivitas Penerimaan Pajak Moneral Bukan logam dan Batuan tahun 2012 -2015

Tahun	Presentase (%)	Kriteria
2012	148,80%	Sangat Efektif
2013	81,53%	Cukup efektif
2014	55,23%	Tidak Efektif
2015	222,58%	Sangat Efektif

Berdasarkan hasil Perhitungan pada tabel 5 di atas, terlihat bahwa efektivitas penerimaan pajak mineral bukan logam dan batuan setiap tahunya mengalami perubahan peningkatan di bandingan dengan tahun 2012 (sangat Efektif), 2013 cukup efektif, 2014 tidak efektif, da tahun 2015 seharusnya jangan di turunkan lagi sehingga tidak melonjak pencapaian targetnya menjadi 222,58% seharusnya kalau tidak di turunkan lagi pencapaian targetnya hanya 130,42%

Pembahasan Kontribusi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan Terhadap Penerimaan Pajak Daerah pada Dinas Pendapatan Derah Kota Palembang

Analisis dan pembahasan Kontribusi pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan terhadap Penerimaan Pajak Daerah Kota Palembang Tahun 2012-2015 di hitung dengan cara sebagai berikut:

1.Tahun2012*Kontribusi*=$\frac{Rp.1.488,299,956,00}{Rp.333,104,821,406,80}$*x100%=0,45%*

Kontribusi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan pada Tahun 2012 adalah sebesar 0,45% artinya pada tahun 2012 Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan Tidak Berkontribusi Bagi Penerimaan Pajak Daerah Kota Palembang. kontribusinya hanya Rp 0,45 dari setiap penerimaan daerah .

2.Tahun2013*Kontribusi*=$\frac{Rp.815,453,071,000}{Rp.357,230,028,259,12}$*x100%=0,23%*

Kontribusi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan pada Tahun 2013 adalah sebesar 0,23% artinya pada tahun 2013 Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan masih menunjukkan tidak Berkontribusi Bagi Penerimaan Pajak Daerah Kota Palembang. yaitu hanya sebesar Rp.0,23 dari setiap penerimaan daerah.

3.Tahun2014Kontribusi

=$\frac{Rp.276,239,993,00}{Rp.463,574,599,151,32}$*x100%=0,06%*

Kontribusi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan pada Tahun 2013 adalah sebesar 0,06% artinya pada tahun 2013 Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan hasilnya tidak Berkontribusi Bagi Penerimaan Pajak Daerah Kota Palembang. kontribusinya sebesar Rp.0,06- dari setiap penerimaan pajak daerah

4.Tahun2014kontribus*i*

=$\frac{Rp.652,114,844,00}{Rp.479,112,899,2236,00}$*x100%=0,136 %*

Kontribusi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan B~~atuan p~~ada Tahun 2015 adalah sebesar 0,136% artinya pada tahun 2015 Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan juga masih tidak berkontribusi atau hanya Rp.0,136-dari Penerimaan Pajak Daerah

Untuk lebih jelas di bawah ini di berikan tabel kontribusi Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan terhadap Penerimaan Pajak Daerah Pada dinas pendapatan Daerah Kota Palembang:

Tabel 6

Kontibusi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan TerhadapPenerimaan Pajak Daerah Kota Palembang

Tahun	Presenrase	Kreteria
2012	0,45%	Tidak Berkontribusi
2013	0,23%	Tidak Berkontribusi
2014	0,06%	Tidak Berkontribusi
2015	0,136%	Tidak Berkontribusi

Berdasarkan perhitungan tabel 6 tersebut dapat di katakan bahwa Kontribusi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan

Batuan terhadap Penerimaan Pajak Daerah pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang Tahun 2012 sapai dengan tahun 2015 adalah tidak berkontribusi seluruhnya.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil Pembahasan dan Analisis dari Bab VI, Realisasi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan terhadap Terget dan Kontribusi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan batuan Terhadap Penerimaan pajak Daerah pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang adalah:

1. Kontribusi Penerimaan Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan Terhadap Penerimaan Pajak Daerah pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang secara keseluruhan penerimaannya tidak berkontribusi seluruhnya jika dibandingkan dengan penerimaan pajak daerah secara keseluruhan.
2. Efektifitas Penerimaan pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan Terhadap penerimaan pajak Daerah efektifitasnya setiap tahunya mengalami perubahan peningkatan dari tahun ke tahun sehingga penerimaannya tidak mantap.
3. Banyaknya Potensi Pajak mineral bukan Logam dan batuan yang masih terpendam,

DAFTAR RUJUKAN

Resmi,siti,2013,Edisi7,buku1Perpajakan.jakarta: salemba empat.

Primandita,dkk2014.Undang-undang perpajakan

Fokusmedia, 2009Edisi Mei, Pajak Daerah dan Reribusi Daerah .Bandung : Himpunan

Siahaan, marihit Pahala, 2013.Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah.edisi revisi jakarta:Rajawali Pers

Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Mineral bukan Logam dan Batuan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BUDI BAKTI PRIMA

Jayadi purwantoro [1)], Asmanita[2)]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
JalanJenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
[1] Email: djajadie_poerwantoro@yahoo.com, [2]Email: Asmanita.azza@binadarma.ac.id,

Abstract :*Thus Study aims to determinate the effect to leadership style and discipline of work on employee productivity at Budi Bakti Prima Company. Respondents in this research were 56 people, while the data analisys tolls used in this research using multiple linear regression equation, correlation coofecient, coefficient determination, and test F. The result dhowed that there was a positive and significant effect between leadership style to employee productivity and discipline of work to employee productivity in partially with value* T_{count} *each of 4.224 and 5.496with significant value by 0,006 and 0,005. And for F test is know that a significant difference between the ledership style and disicipline of work on employee productivity at PT. Budi Bakti Prima simultaneously with a velue of* F_{count} *4.159. While for the R Square* (R^2) *value of 0.542 which means contributions influence of pliers given by the two variables is equal to 54.2%.*

Keyword : Leadership Style, Discipline of Work, Productivity.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Bakti Prima. Responden dalam penelitian ini berjumlah 56 orang, sedangkan alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Regresi Liniear Berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positive dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dengan nilai T_{hitung} masing-masing sebesar 4,224 dan 5,496 dengan nilai signifikan sebesar 0,006 dan 0,005. Dan dari uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gayakepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Bakti Prima, dengan nilai F_{hitung} sebesar 4,159. Sedangkan untuk nilai R *square* (R^2) sebesar 0,542 yang artinya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut adalah sebesar 54,2%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disisplin Kerja, Produktivitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya Indonesia adalah suatu negara yang sedang berkembang sangat pesat, hal ini dapat dilihat dari laju pertumbuhan ekonomi dan pembangunan berbagai infrastruktur pendukung. Yang berguna untuk meningkatkan pendapatan suatu negara. Dalam hal ini perusahaan ikut berperan aktif dalam pembangunan ekonomi, untuk menciptakan peluang yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan tersebut baik dalam bidang jasa maupun produk.

Dalam hal ini perusahan akan berusaha semaksimal mungkin untuk bertahan bahkan menguasai pasar dengan cara memperbaiki dan menambah mutu atau kualitas barang dan jasa

yang di hasilkan oleh perusahaan tersebut. Untuk menciptakan kualitas dan mutu produk dan jasa yang harus di benahi yaitu adalah sumber daya manusianya, yang sering kita sebut sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Seperti yang diketahui pada dasarnya bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi asset yang sangat penting untuk mencapai tujuan bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang tidak bisa ditiru. Sumber daya yang di maksud adalah orang-orang yang meberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usaha pada perusahaan. Dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang sangat pesat, di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptannya produktivitas kerja yang baik dalam bidang pekerjaannya. Setiap organisasi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur produktivitas kerja dari karyawannya. Pencapaian target dengan waktu yang singkat, tidak dapat terlepas dari peran setiap karyawan, setiap karyawan harus mampu bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau di ukur melalui produktivitas kerja dari karyawan.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008:156), produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas yang baik adalah produktivitas yang optimal yaitu produktivitas yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan dari organisasi.

PT. Budi Bakti Prima adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi pembangunan jalan, jembatan, dermaga dan sarana umum lainya. Yang beroperasi di wilayah Sumatera Selatan (Belitung, Prabumulih, Muara Enim, lahat), bahkan sampai keseluruh kota di pulau jawa.

PT.Budi Bakti Prima memiliki masalah yang terkait dengan gaya kepemimpinannya yakni haan tersebut menerapkan kepemimpinan bebas/*laissez faire* (kendali bebas) sehingga pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga mereka bekerja dengan sesuka hatinya , karena pemimpin kurang memperhatikan karyawannya. Sedangkan jika dilihat dari kedisiplinan kerja PT.Budi Bakti Prima, juga memiliki masalah seperti keterlambatan karyawan untuk masuk kerja, waktu istirahat dan pulang yang tidak sesuai dengan waktu yang telah di tentukan oleh pihak perusahan

Melihat akan pentingnya pelaksanan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan , maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Budi Bakti Prima”.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT.Budi Bakti Prima?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktuvitas Kerja Karyawan PT.Budi Bakti Prima?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Budi Bakti Prima?

Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulisan membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Bakti Prima.

Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT.Budi Bakti Prima.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Budi Bakti Prima.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Budi bakti prima.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmidt (dalam Amran 2009), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrem ini dipengruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempraktikan perilaku kepemimpinan.

Dalam suatu organisasi, peranan kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan menggerakkan dan mengarahkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Fiedler (dalam Tohardi ; 2007), tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu gaya kepemimpin untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula.

Menurut Sutarto (dalam Tohardi ; 2007), mengemukakan bahwa terdapat sepuluh jenis dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu instansi atau organisasi, antara lain :

1. Gaya kepemimpinan Persuasif
2. Gaya kepemimpinan Refresif

3. Gaya kepemimpinan Partisipatif
4. Gaya kepemimpinan Inovatif
5. Gaya Kepemimpinan Investigatif
6. Gaya Kepemimpinan Inspektif
7. Gaya Kepemimpinan motivatif
8. Gaya kepemimpinan naratif
9. Gaya kepemimpinan edukatif
10. Gaya kepemimpinan retrogresif

Menurut Kartini Kartono (2008:34) indikator dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Sifat
2. Kebiasan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

Disiplin Pegawai

Singodimedjo (2010;12), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat tujuan dari perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan- tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2012). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahan.
- Tingginya semangat dan gairah kerja inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- Meningkatnya rasa efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Singodimedjo (2010), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Produktivitas Kerja Karyawan

Tohardi (2007: 126), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap perbaikan yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melkukakan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Ada tiga aspek utama yang perlu

ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu : (a) aspek kemampuan tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatife sederhana (Singodimedjo, 2010). Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh di lupakan dalam pemyusunan startegi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainya.

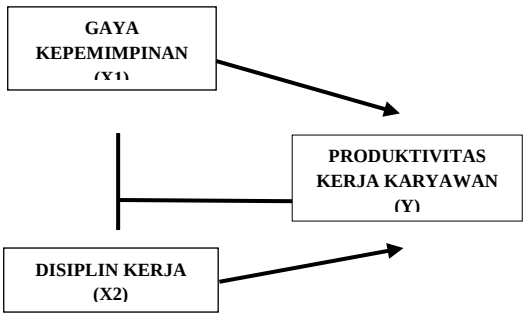
Menurut Simajuntak (dalam Edy Sutrisno, 2009) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Kerangka Pemikiran Teoritis

Bertitik tolak dari pembahasan teori mengenai teori gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja diatas, maka untuk selanjutnya kerangka pemikiran sebagai landasan dan pedoman didalam proses melakukan penelitian yakni sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Sugiyono (2009: 96), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan maslah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan teori – teori dan kerangka pemikiran tersebut diatas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H_1 = Diduga : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Bakti Prima.

H_2 = Diduga : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Bakti Prima.

H_3 = Diduga : Terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Bakit Prima.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kualitatif dan kuantitatif dimana proses penggalian informasi diwujudkan dalam bentuk kata-kata dan angka-angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang akan diteliti. Penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif dan kualitatif asosiatif, sebab dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui lebih jauh pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka untuk mendeskripsikannya digunakan beberapa rumus statistik,seperti analisis regresi linier

berganda dan uji analisis T dan F dan aplikasi SPSS *for windows* untuk mengetahui besarnya nilai kontribusi dan pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut, sehingga penelitian ini dikenal dengan penelitian kuantitatif.

2.2. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:60), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Bebas (X atau *independent*) adalah gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2).
2. Variabel Terikat (Y atau *Dependent*) adalah produktivitas kerja karyawan.

2.3.Jenis dan Sumber Data

Data akan dikumpulkan pada saat penelitian berada dilapangan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi :

a. Data primer yang diperlukan mencakup data yang berkaitan dengan dimensi dan indikator masing-masing variabel. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian angket.

2.3.Populasi dan Sampel

2.3.1. Populasi

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 (Sugiyono, 2014 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pt. Budi Bakti Prima.

2.3.2. Sampel

Penarikan sampel dari suatu populasi memiliki aturan atau teknik tersendiri. Dengan menggunakan teknik yang tepat memungkinkan peneliti dapat menarik data realiabel. Karena itu ketentuan-ketentuan dalam menarik sampel menjadi penting dalam setiap kegiatan penelitian ilmiah. Sugiyono (2013:116)

Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan rumus slovin yaitu sebanyak 56 karyawan dari 127 karyawan dengan error tolerance sebesar 0,1 atau 10%. dengan karakteristik sampel atau responden untuk karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut.

1. Terdaftar sebagai pegawai PT. Budi Bakti Prima
2. Lama berkerja minimal 1 tahun
3. Sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta memiliki sertifikasi yang dikeluarkan oleh Perusahaan

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, dimana pada angket tersebut terdapat sejumlah pertanyaan-pertanyaan beserta alternatif jawabannya dan responden memilih salah satu dari lima pilihan yang ada dengan cara memberikan tanda *Check List (✓)* pada masing-

masing jawaban yang dianggap sesuai. Peneliti memberikan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pendapat masing-masing responden menggunakan skala *likert*. Angket yang peneliti gunakan adalah angket tertutup dengan alternatif jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

2.5. Tekhnik Analisis Dataatif

Pengujian akan dilakukan dengan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk data penelitian adalah sebagai berikut.

1. Menyebarkan angket gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan
2. Memeriksa jawaban angket
3. Merekapitulasi angket audit lingkungan
4. Membuat analisis rata-rata dan persentase dengan rumus berikut.

$$\text{Skor} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh}}{\text{Jumlah skor maksimal}} \times 100\%$$

(sugiyono, 2011:66)

Selanjutnya untuk mengetahui kategorisasi yang diperoleh dari jawaban responden dapat dikelompokkan dalam perhitungan interval sebagai berikut :

$$P = \frac{Rentang}{banyak\ \ Kelas\ Interval}$$

(Sumber: riduwan, 2003:71)

2.6. Uji Signifikan

Menurut Kuncoro (2011 : 105) Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y) (dependen). uji T ini dilakukan dengan membandingkan T hitung dan T tabel, sebagai berikut

1. Bila t hitung < t table, maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Bila t hitu terang > t table, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Menurut Kuncoro (2011:106) uji statistic F pada dasrnya menunjukkan apakah semua variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dari uji F ini akan diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesis yang di ajukan.

- Bila F hitung < F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti semua variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y).
- Bila F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti semua variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y).

3. HASIL

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil pengujian yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,224 >T_{tabel} 1,672. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Budi Bakti Prima. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 dengan nilai T_{hitung} sebesar 5,496 >T_{tabel} 1,672. Nilai dari R *square* sebesar 0,542 atau sebesar 54,2 %. Yang bermakna bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi produktiitas kerja dari karyawan sebesar 54,2 % sedangkan yang sisanya 45,2% merupakan variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Selain itu gaya kepemimpinan sangatlah penting untuk terciptanya keteraturan dan disiplin kerja yang baik didalam sebuah perusahaan, atau dengan kata lain bahwa apabila pemimpin dalam suatu organisasi dapat mencipatakan suatu keteraturan dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan maka produktivitas kerja dan tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2012) bahwa perilaku pemimpin sangat dibutuhkan untuk menciptakan suatu iklim kerja, dimana iklim kerja yang baik akan tercipta dengan adanya keteraturan dan kedisiplinan dalam bekerja dengan demikian produktivitas kerja akan meningkat dan tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan baik.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan pada PT. Budi Bakti Prima, dapat penulis tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y), diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar) 0,006 < 0,05 dan nilai T_{hitung} sebesar 4,224 >T_{tabel} sebesar 1,672 yang artinya berpengaruh secara signifikan secara parsial. Dan dari hasil pengujian diatas juga menunjukkan bahwa, disiplin kerja (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05 dan nilai T_{hitung} sebesar 5,496 >T_{tabel} sebesar 1,672 yang artinya berpengaruh signifikan secara parsial.
2. Berdasarkan hasil pengujian antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y),

diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 4,159 dan F_{tabel} sebesar 2,769 dan nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05 yang bermakna bahwa, variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Berdasarkan dari hasil uji korelasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,542 atau sebesar 54,2%, yang artinya variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi variabel terikat produktivitas kerja karyawan sebesar 54,2% sedangkan untuk sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang penulis tidak teliti seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, diklat, kompensasi dan promosi.
4. Berdasarkan dari hipotesis yang telah penulis tulis pada bab 2 bahwa, hipotesis yang penulis tulis pada bab2 tersebut dapat diterima, dengan pernyataan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karywan PT. Budi Bakti Prima.

SARAN

1. Untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan motivasi berupa insentif/bonus kepada karyawannya bukan memutasi karyawan yang memiliki produktivitas kerja kurang baik karena hal ini dapat membuat karyawan kurang percaya diri dalam bekerjadari segi psikologis karena takut akan ancaman mutasi.
2. Untuk perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan disiplin kerja dari karyawannya seprti absensi karena hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan tujuan dari perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka pimpinan akan lebih mudah dalam mengarahkan dan menerapkan strategi perencanan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, sehingga target dari perusahaan tercapai dengan baik, dan karyawan akan memperoleh imbalan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Perusahaan sebaiknya tidak membandingkan hasil pekerjaan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain karena hal demikian akan membuat karyawan merasa diremehkan dan tidak dihargai apabila kinerjanya kurang baik. Selain itu, konsentrasi dan produktivitas kerja dari karyawan akan menurun. Karena tidak semua karyawan akan termotivasi melihat pekerjaannya kurang baik dari

karyawan lain dan berusaha lebih baik dari karyawan lain. Dengan demikian perusahaan harus lebih berhati-hati dalam menilai dan mengoreksi hasil kinerja dari karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Kuncoro Mudrajad, 2011, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis &Ekonomi, Edisi KE-4, UPP STIM YKPN-Yogyakarta.*

Kartono, Kartini 2008:34, *Produktivitas Kerja Karyawan Teori Manajemen SDM, Raja Grafindo Bandung*

Siagian, Sondang 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15),* Jakarta: Bumi aksara.

Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.* Kencana Jakarta

Sugiyono, 2009, 2013. *Statistika Untuk Penelitian, Ke 23. Alfabeta.* Bandung.

PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK YUDHA BHAKTI, TBK PALEMBANG

Sarmudi[1)] , Gagan Ganjar ResmiI[2)]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang[1,2]
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el: *gagan@binadarma.ac.id[1], Sarmudi125@yahoo.com[3]*

***Abstract**: The purpose of this research is to know the influence of effective communication to employees performance in PT. Bank Yudha Bhakti. Respondents in this research were about 25 employees of the Yudha Bhakti's branch of Palembang.The research methodhology were using a simple linear regression, Correlation Coefficient Test, and T Test. The results show that there is a positive and significant influence between effective communications to employees' performance partially with T account value respectively 2.968 with significant value of 0.003. As for the value of R square (R2) of 0.539, which means that the influence of contribution by the two variables is equal to 53.9%. The results of research sought to examine the effect of free variables effective communication with the dependent variable employee performance. The results of the correlation between effective communication employee performance values obtained 0.798 means a strong and positive, and the coefficient of determination obtained value R square of 0.539 or 53.9%. It means communication has been very effective.*

Keywords : Effective Communication , Employee Performance.

Abstrak :Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengatahui pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Yudha Bhakti. Responden dalam penelitian ini berjumlah 25 orang karyawan Bank Yudha Bhakti cabang Palembang. Metodologi penelitian adalah menggunakan regresi linear sederhana Uji Koefisien Korelasi, Uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positive dan signifikan antara komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan secara persial dengan nilai Thitung masing-masing sebesar 2,968 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Sedangkan untuk nilai R square (R2) sebesar 0,539 yang artinya konstribusi pengaruh yang dibeikan oleh kedua variabel tersebut adalah sebesar 53,9%. Hasil penelitian ini berusaha untuk menguji pengaruh antara varibel bebas komunikasi yang efektif dengan variabel terikat kinerja karyawan. berdasarkan hasil korelasi hubungan antara komunikasi yang efektif tehadap kinerja karyawan didapatkan nilai 0,798 artinya kuat dan positif.Koefisiendeterminasidiperolehnilai R square sebesar 0,539 atau 53,9%, yangberartikomunikasisudahsangatefektif.

Kata Kunci : Komunikasi Yang Efektif, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT. Bank Yudha Bhakti merupakan salah satu bank umum swasta yang ada diindonesia yang memiliki oleh yayasan bhakti mulia. PT. Bank Yudha Bhakti merupakan bank umum swasta non devisa yang dari tahun ketahun harus tumbuh dan berkembang secara kesinambungan dengan tingkat pertumbuhan yang signifikan.

Pendirian. PT. Bank Yudha Bhakti berawal dari keluarga besar TNI Polri yang memiliki maksud untuk membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan prajurit dengan mengutamakan bisnis disektor-sektor yang mendukung peningkatan kualitas prajurit TNI. PT. Bank Yudha Bhakti efektif berdiri pada tanggal 9 januari 1990. PT. Bank Yudha Bhakti menggunakan komunikasi verbal yaitu antara

manajer dengan karyawan untuk melaksanakan tugas masing-masing agar dapt terselesaikan dengan baik.

Masalah yang terjadipada PT. Bank Yudha Bhakti, Tbk yang berkaitan dengan komunikasi yang efektif adalah antara karyawan dengan pimpinan dan antara karyawan yang satu dengan yang lain masih kurang baik. Masalah kurang baik misalnya, dalam bentuk kerjasama dalam suatu team kerja. Hal ini terlihat dari tujuan organisasi yang belum tercapai sesuai target yang telah direncanakan. Karena karyawan kurang mengerti arti komunikasi yang terjalin secara efektif sehingga tidakt erjadi suasana yang menyenangkan dalam bekerja dan timbul sikap kurang percaya serta ragu-ragu dalam bertindak yang disebabkan oleh komunikasi antar organisasi yang terjalin secara tidak efektif

Terdapat masalah yang berhubungan dengan komunikasi yaitu karyawan tidak menyampaikan pesan dari nasabah keatasan karena lupa memberitahukannya kepada atasan selain itu atasan memberikan tugas kepada karyawan harus selesai hari itu juga tetapi karyawan tidak menyelesaikannya karena atasa tidak memberikan arahan kepada karyawan apa yang akan dikerjakan.

Wibowo (2012) kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Penomena yang sering terjadi belakangan ini adalah kinerja suatu perusahaan yang tadinya baik kini mengalami penurunan yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri yang didapat tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dan dicapai hasil kerja yang diinginkan organisasi. Kelancaran komunikasi mendorong kepada para pegawai untuk lebih menigkatkan kreativitas dan semngat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing karyawan yang mampu dan terampil belum menjamin kinerj yang baik kalau perilaku kedisiplinan rendah.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Yudha Bhakti, Tbk Palembang"

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang maka dapat dirumuskan masalahnya adalah *apakah ada pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Yudha Bhakti, Tbk cabang Palembang?*

1.3 Ruang lingkup pembahasan

Untuk menjaga agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalah nya yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya terfokus pada pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Yudha Bhakti, Tbk cabang Palembang.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Yudha Bhakti, Tbk Palembang.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

Nurjaman dan umam (2012:45) menjelaskan tentang komunkasi yang efektif yang dapat diartikan sebagai penerimaan pesan oleh komunikan atau receiver sesuai dengan pesan yang dikirim oleh sender atau komunikator, kemudian receiver atau komunikan memberikan respon yang positif sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Mulyana (2008:117) komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang hasilnya sesuai dengan harapan para pesertanya (orang-orang yang sedang berkomunikasi.

Usman (2014:470) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk :

1. Meningkatkan kemapuan manajerial dan hubungan sosial
2. Menyampaikan dan menerima informasi
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
5. Mengubah keadaan sosial
6. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negosiasi dan pelaporan.

Untuk syarat terjadinya proses komunikasi menurut Usman (2014:471) adalah tersedianya unsur-unsur dalam proses komunikasi terdiri dari 7 hal antara lain:

1. Pengirim pesan (sender) atau komunikator dan materi (isi) pesan
2. Bahasa pesan (coding)
3. Media /penghubung
4. Mengartikan pesan (decoding)
5. Penerima pesan (komunikan)
6. Balikan (respon si penerima pesan)
7. Gangguan yang menghambat komunikan

Handoko (2011:277) membahas semua faktor yang dibahas dalam model proses komunikasi diatas, yang menurutnya dapat juga diterapkan pada komunikasi dalam organisasi. Komunikasi efektif dimana saja, menyangkut penyampaian berita dari seseorang kepada orang lain secara akurat. Komunikasi dalam organisasi yang di pengaruhi oleh beberapa faktor khusus. Raymond V. Lesikar telah menguraikan 4 faktor yang mempengaruhi efektifitas komunikasi yaitu:

1. Saluran komunikasi formal
2. Struktur organisasi
3. Spesialisasi jabatan
4. Pemilikan informasi

Menurut Zuhdi (2011:33) komunikasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis sebagai berikut:

1. Berdasarkan jumlah orang yang berkomunikasi
   a. Komunikasi perseorangan / pribadi

   b. Komunikasi dengan banyak orang/umum.
2. Berdasarkan cara penyampaian pesan
   a. Komunikasi lisan
   b. Komunikasi tertulis
3. Berdasarkan simbol/lambang penyampaian pesan
   a. Komunikasi verbal
   b. Komunikasi non verbal
4. Berdasarkan prilaku
   a. Komunikasi formal / resmi
   b. Komunikasi informal / tidak resmi
5. Berdasarkan ruang lingkup
   a. Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi.
   b. Komunikasi eksternal adalah komunikasi antara organisasi dengan pihak lain diluar organisasi / masyarakat.
6. Berdasarkan arah komunikasi
   a. Komunikasi dau arah adalah komunikasi yang berlangsung dari satu orang kepada orang lain tanpa ada tanggapan / respons / feed-back.
   b. Komunikasi dua arah adalah komunikasi yang terjadi secara timbal balik (resiprocal). Ada tanggapan / respon / feed back dari pihak lain.

Jaringan komunikasi dalam organisasi hubungan antara individu ditemukan oleh peran dan kedudukan individu-individu tersebutr. Mereka saling berinteraksi dan
saling menyampaikan dan menerima. Pertukaran pesan yang terjadi melalui alur tertentu yang dinamakan jarngan komunikasi *(communication network)*, ada 2 jaringan komunikasi yaitu :

1. Jaringan komunikasi formal
   Jaringan komunikasi formal dalam organisasi dapat dibagi menjadi tiga kategori sebagaimana yang dapat dilihat dalam struktur organisasi.
   - Komunikasi dari pimpinan kepada karyawan
   - Komunikasi dari karyawan kepada pimpinan
   - Komunikasi antar karyawan yang kedudukannya setara
2. Jaringan komunikasi informal
   Komunikasi informal dalam organisasi terjadi begitu saja tanpa ada pola yang telah ditentukan sebelumnya. Komunikasi ini berjalan secara alamiah karena fungsi eksistensial komunikasi yang melekat pada setiap individu.

Usam (2014:478) ada beberapa hal yang dapat menjadi penghambat atau penghalang dalam proses berkomunikasi. Hambatan terhadap komunikasi yang efektif, yaitu

1. Mendengar
2. Mengabaikaninformasi yang bertentangandenganapa yang kitaketahui
3. Menilaisumber
4. Persepsi yang berbeda
5. Kata yang berarti lain bagi orang yang berbeda
6. Sinyal nonverbal yang tidakkonsisten
7. Pengaruhemosi
8. Gangguan

Cara mengatasihambatankomunikasi :

1. Membuat suatu pesan secara berhati-hati, tentukan maksud dan tujuan komunikasi serta komunikan yang akan ditulis
2. Meminimalkan gangguan dalam proses komunikasi, komunikator harus berusaha dapat membuat komunikan lebih mudah memusatkan perhatian pada pesan yang disampaikan sehingga penyampian pesan dapat berlangsung tanpa gangguan yang berarti
3. Mempermudah upaya umpan balik antara si pengirim dan si penerima pesan. Cara dan waktu penyampaian dalam berkomunikasi harus direncanakan dengan baik agar menghasilkan umpan balik dari komunikan sesuai harapan.

Kinerja menurut Wibowo (2012), adalah tenatang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif, kinerja fokus pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil.

Simamora (2011) menyatakan kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Lebih jauh lagi dalam penjelasannya, Amstrong (2012:07), lebih melihat kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

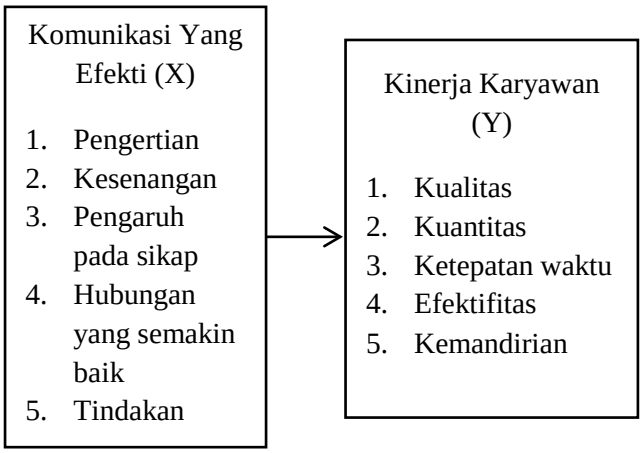
Menurut Schwartz (2007:7) kinerja adalah gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer demikian pula penilaian kinerja karyawan.

Amir (2015:214) menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal)* secara konsepsi bukan hanya sekedar alat atau perangkat teknis tetapi melibatkan sebuah proses yang terkait dengan kebijakan manajemen. Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi bukan suatu hal yang bersifat ekslusif dan terpisah dari kegiatan manajemen secara umum.

Hasibuan (2009:90) membuat penilaian kinerja sebagai suatu proses dimana organisasi menilai kinerja pengawasannya. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja karyawan dan untuk meningkatkan produktifitas organisasi. Secara khusus tujuan penilain kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

2.2. Kerangka pemikiran

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Sugiyono (2013: 96), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan teori – teori dan kerangka pemikiran tersebut diatas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H_0 = Komunikasi yang efektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Yudha Bhakti, Tbk Palembang.

H_1= Komunikasi yang efektif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Yudha Bhakti, Tbk cabang Palembang.

2.4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:59), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

- Variabel Bebas (X atau *independent*) adalah Komunikasi Yang Efektif
- Variabel Terikat (Y atau *Dependent*) adalah Kinerja Karyawan

2.5. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi :

- Data primer yang diperlukan mencakup data yang berkaitan dengan dimensi dan indikator masing-masing variabel. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian angket.
- Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder ini data yang sudah tersedia dan dikumpulkan lewat dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian ini.

2.6. Populasi dan Sampel

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. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Yudha Bhakti, Tbk cabang Palembang yang berjumlah 25 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

menurut Sugiyono (2013:116). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh.* Teknik ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga pada penelitian ini semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 25 orang karyawan di PT. Bank yudha bhakti, tbk cabang Palembang.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup, dimana pada kuesioner tersebut terdapat sejumlah pertanyaan-pertanyaan beserta alternatif jawabannya dan responden memilih salah satu dari lima pilihan yang ada dengan cara memberikan tanda *Check List* pada masing-masing jawaban yang dianggap sesuai. Peneliti memberikan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pendapat masing-masing responden menggunakan skala *likert*. dengan alternatif jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

2.7 AlatAnalisis Data

Penggunaan metode statistikRegresi Linear Sederhana pada penelitian ini dikarenakan Regresisederhanadidasarkanpadafungsionalataupunkausalsatu variable independendengansatu variable dependen.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y= VariabelKomunikasi Yang Efektif

a = Nilai Y bila X = 0 (nilaikonstan)

b = Angkaarahataukoefisienregresi

X = VariabelKinerjaKaryawan

3. HASIL

Hasil dari penelitian ini yang berusaha untuk menguji pengaruh antara variabel bebas komunikasi yang efektif dengan varibel terikat kinerja karyawan adalah: 1) Berdasarkan hasil korelasi hubungan antara komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai 0,798 artinya kuat dan positif. 2) Koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,539 atau 53,9%. yang berarti komunikasi yang efektif mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Yudha Bhakti sebesar 53,9%. 3) Komunikasi yang terjalin di Bank Yudha Bhakti sudah sangat efektif hal ini terlihat dari hasil tabulasi kuesioner komunikasi yang efektif dengan butir pernyataan ke-5 yaitu mengenai: kenyamanan dalam bekerja akan memberikan komunikasi yang baik dengan nilai rata-rata tetinggi 4,44 yang bermakna sangat efektif, ini menandakan bahwa karyawan merasa sangat nyaman dalam bekerja terlihat dari hasil responden di atas bahwa karyawan merasa nyaman dan timbul suasana kekeluargaan dalam suatu lingkup kerja pada Bank Yudha Bhakti seperti saling bertukar pikiran dalam menyelesaikan pekerjaan selain itu juga karyawan menjunjung tinggi sikap saling menghormati, menghargai suatu sama lain dalam bekerja karyawan juga selalu mengingatkan

karyawan yang lain apabila terjadi kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh yang diberikan variabel dependen yaitu sebesar 53,9% sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti: 1) gaya kepemimpinan, 2) lingkungan kerja, hal ini sesuai dengan pendapat dari George. R. Terry yang menyatakan bahwa, terdapat 4 fungsi manajemen yaitu planning, organizing, actuating, controling, dimana suatu rencana yang direncanakan oleh organisasi yang telah disusun untuk menjalankannya dan menerapkannya harus melalui penggerakkan dan untuk menggerakkan pegawai diperlukan organisasi atau orang-orang yang diberikan tugas untuk mengelola dengan baik, supaya rencana dapat berjalan dengan sesuai yang diterapkan dilakukan pengawasan dengan teliti. Selain itu manajemen sumber daya manusia mengelola dan mengarahkan pegawai untuk menjalankan aktivitas dari manajemen tersebut.

Seperti dikatakan oleh Russel & Bernadin bahwa aktivitas-aktivitras yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencangkup (1) Rancangan Organisasi (2) Staffing, (3) Sistem Reward, tunjangan-tunjangan dan pematuhan / compliance, (4) manajemen oerformasi, (5) pengembangan pekerja dan organisasi, (6) komunikasi dan hubungan masyarakat. Hal ini berarti bahwa untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan komunikasi atau hubungan yang efektif antara karyawan dengan demikian komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik.

4. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa jika koefisien regresi variabel (X) komunikasi yang efektif mengalami peningkatan sebesar 1% maka variabel (Y) kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,25%.
2. Berdasarkan analisis koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu komunikasi yang efektif memiliki hubungan yang kuat dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,8.
3. Berdasarkan analisis dari koefisien determinasi pada penelitian ini didapat bahwa variabel bebas yaitu komunikasi yang efektif memberikan peranan terhadap varibel terikat yaitu kinerja karyawan serta memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji-T didapat hasil H_o ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas yaitu komunikasi yang efektif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Saran penelitian sebagai berikut:

1. Pimpinan atau manajer pada PT. Bank Yudha Bhakti sebaiknya mampu berkomunikasi dengan efektif kepada karyawan agar apa yang disampaikan mampu dimengerti oleh bawahan

sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya pimpinan mampu memotivasi bawahan dengan memberikan suatu arahan yang efektif demikian juga antara rekan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

Amir, mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.

Amstrong, Mischael. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

A W. Suranto 2007 *Komunikasi Interpersonal.* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mulyana, Deddy. 2008. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar,* Jakarta : PT. remaja Rosdakarya.

Nurjaman, Kadar & Khaerul Umam: 2012 *Komunikasi & Public Relation.* Pustaka Setia, Bandung.

Priyanto, 2012. *Statistika Penelitian Bisnis*, Alfabet Bandung.

Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi, PT Indeks.* Kelompok Gramedia. Jakarta.

Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : STIE TKPN

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung. Penerbit Alfabeta.

Schwartz, Andrew E. 2012. *Performance Management*, New York : Barron Educational Series, Inc.

Usman, Husaini. 2014. *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan/Husaini Usman*: Copy Editor Suryani Edisi 4 Cetakan 2 Jakarta Bumi Aksana.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yusi Syahirman dan Umiyati Idris. 2010. *Statistik Untuk Ekonomi Manajemen dan Penelitian* Palembang : citrabooks indonesia.

Zuhdi, Umar Farouk 2011. *Komunikasi Bisni,* Pemahaman Secara Mudah Yogyakarta WahanaTotal.

PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KOTA PALEMBANG

Fitri Wulandari[1)], Trisninawati[2)]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
wulan0128@yahoo.com[1], trisnina2000@yahoo.com[2]

Abstract: *Job analysis is the process of collecting, analyzing, and compilation of information about the content of the work in order to provide the basis for a description of the work and data for recruitment, training, performance evaluation, and performance management. The purpose of this study was to determine the effect of job analysis on employee performance Palembang City Council offices. The results of job analysis views of the needs of the organization, which will be described positions into job descriptions are positions that correspond to the organizational structure at this time. From the job analysis is also in the form of job descriptions (job description) and job specification (job spesification). The promotion has become one of the motivations for employees to improve their performance. Performance Job performance comes from the word that one achieves performance. Sampling studies performed using saturated sample, ie all members of the population used as a sample, polupasi in this study amounted to 38 employees. This study uses regression analysis to examine the effect sedehana independent variable on the dependent variable, using the t test to see t partial effect. The results outline an influence on the suitability of organization views the needs of the organizational structure, job descriptions and job requirements to the level of employee performance Palembang City Council offices.*

Keywords: Job Analysis, Performance, Organizational Structure, Position Description, Position Requirements.

Abstrak : Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan, penganalisisan, dan penyusunan informasi tentang isi pekerjaan dalam rangka memberikan dasar bagi sebuah deskripsi pekerjaan dan data untuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kerja, dan manajemen kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai kantor DPRD Kota Palembang. Hasil analisa jabatan dilihat dari kebutuhan organisasi, dimana jabatan yang akan dideskripsikan kedalam uraian jabatan merupakan jabatan yang sesuai dengan struktur organisasi pada saat ini. Dari analisa jabatan juga yaitu berupa uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job spesification*). Kenaikan pangkat memang menjadi salah satu motivasi bagi pegawai itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Penarikan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, polupasi dalam penelitian ini berjumlah 38 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Sedehana untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji t untuk melihat t pengaruh parsial. Hasil penelitian secara garis besar memberikan pengaruh pada kesesuaian kebutuhan organisasi dilihat dari struktur organisasi, uraian jabatan dan persyaratan jabatan terhadap tingkat kinerja pegawai kantor DPRD Kota Palembang.

Kata Kunci : Analisis Jabatan, Kinerja, Struktur Organisasi, Uraian Jabatan, Persyaratan Jabatan.

1. PENDAHULUAN

Analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda yang punya indikasi memperluas cakupan pekerjaannya. Tetapi bagaimanapun, analisis jabatan tetap menjadi kebutuhan organisasi untuk memperjelas setiap jabatan. Analisis jabatan ini akan memperjelas bagi pimpinan maupun anggota tentang muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi seseorang

mengembangkan profesionalisme. Para pegawai diharap mampu meraih kinerja yang baik dengan melalui pemahaman analisis jabatan. Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien. Hal ini bisa dilihat dari analisis jabatan terhadap pegawai di Kantor DPRD Kota Palembang belum dapat diterapkan secara tepat atau sesuai kualifikasi yang ditentukan. Hal tersebut tercermin oleh beberapa pegawai yang kurang sesuai antara keterampilan dan keahlian yang dimiliki dengan beban kerja, dan masih adanya pengangkatan dalam jabatan yang memenuhi kualifikasi yang ditentukan, baik dari segi tingkat pendidikan, kepangkatan, skill maupun pengalaman analisis jabatan ditinjau dari uraian pekerjaan nampaknya juga mengalami hal yang sama yaitu belum semua pegawai dalam penempatannya sesuai yang diharapkan. Kurang optimalnya dalam analisis jabatan ternyata membawa konsekuensi terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu cukup beralasan jika semua pegawai harus didayagunakan secara proporsional dan profesional agar nantinya dapat menjalankan fungsi jabatan dengan kinerja yang baik dan benar sesuai tujuan yang ingin dicapai oleh instansi.

Hal ini berarti bahwa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota palembang. Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) komponen yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakasa, dan kepemimpinan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Dari observasi penulis, kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Palembang yaitu masih kurang optimal, hal ini dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai menurun. Untuk tercapainya tujuan suatu instansi maka perlu adanya motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain : gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai bukan hanya karena merupakan kebutuhan, guna semakin menjamin untuk pencapaian tujuan seiring dengan berkembangnya tuntutan masyarakat. Dalam memberikan pelayanan kepada publik, birokrasi (pegawai) hendaknya berorientasi kepada pelanggan, yakni kepuasan pelanggan menjadi orientasi utama pelayanan. Pegawai harus menempatkan pelanggan di kursi pengemudi *(costumer driven)* dan senantiasa terbuka serta mendengarkan suara pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor DPRD Kota Palembang, didapatkan uraian jabatan tidak disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini mengakibatkan munculnya banyak masalah mengenai tumpang –tindih tanggung jawab antar jabatan , atau rangkap-

merangkap tanggung jawab oleh karena ada beberapa tanggung jawab yang ternyata tidak tercakup dijabatan apapun. Juga akan dapat terjadi adanya jabatan yang beban tanggung jawabnya sangat besar, sementara jabatan lain terlihat sangat sempit dan ringan, sehingga tidak ada perimbangan cakupan pekerjaan.Adapun kemampuan kinerja pegawai yang tidak dimiliki untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan tidak memenuhi standar kinerja yang ditentukan.

Fenomena sperti ini justru kurang baik dalam jalannya pengembangan Instansi, yang mengakibatkan beban kerja jadi tinggi. Hal ini disebabkan karena anilisa jabatan tidak disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang dilihat dari struktur oganisasi, uraian jabatan dan persyaratan jabatan. Sehinga kinerja pegawai di kantor DPRD Kota Palembang belum maksimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, penulis tertarik meneliti dengan judul **"Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Kota Palembang".**

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yang ada dalam penelitian yaitu : "Analisis Jabatan terhadap Kinerja Kantor DPRD Kota Palembang".

Tujuan Penelitian

Untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pengenalan dan pengamatan jabatan terhadap kinerja pegawai yang sedang berjalan di Kantor DPRD Kota Palembang

2. METODOLOGI PENELITIAN

Analisis Jabatan

Secara sederhana, penilaian jabatan dipahami sebagai suatu proses penilaian yang sistematis, untuk membandingkan nilai suatu jabatan dengan nilai jabatan yang lainnya dengan tujuan untuk mempertimbangkan tingkat balas jasa (gaji, upah) yang tepat. Sedangkan analisis jabatan merupakan suatu proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu sehingga merujuk pada seleksi dan penempatan pekerjaan yang sesuai. Maka antara penilaian jabatan dan analisis jabatan adalah sub-sub fungsi yang saling berhubungan jadi bukan berarti keduanya merupakan yang sama atau berbeda satu sama lain.

Armstrong (2011: 77) berpendapat bahwa analisis jabatan merupakan proses pengumpulan, penganalisisan, dan penyusunan informasi tentang isi pekerjaan dalam rangka memberikan dasar bagi sebuah deskripsi pekerjaan dan data untuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kerja, dan manajemen kinerja. Analisis pekerjaan berkonsentrasi pada apa yang diharapkan para pekerja untuk lakukan.

Uraian jabatan

Menurut Marwansyah (2010: 58-59) analisis jabatan menghasilkan dua jenis informasi pokok, yaitu :

1. Uraian Jabatan (*Job Description*) adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang ditulis berdasarkan fakta-fakta yang ada. Penyusunan uraian jabatan ini adalah sangat penting, terutama untuk

menghindarkan terjadinya perbedaan pengertian, untuk menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan.

2. Persyaratan Jabatan (*Job Specification*) adalah persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh orang yang menduduki suatu jabatan, agar ia dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Spesifikasi jabatan ini dapat disusun secara bersama-sama dengan Uraian Jabatan, tetapi dapat juga di susun secara terpisah. Beberapa hal yang pada umumnya dimasukkan dalam Spesifikasi Jabatan adalah:

(1) Persyaratan pendidikan, latihan dan pengalaman kerja
(2) Persyaratan pengetahuan dan keterampilan
(3) Persyaratan fisik dan mental
(4) Persyaratan umur dan jenis kelamin

Kegunaan dan Tujuan Analisis Jabatan

Uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan, sebagai hasil dari Analisis Jabatan mempunyai banyak manfaat, antara lain: sebagai dasar untuk melakukan Evaluasi Jabatan, sebagai dasar untuk menentukan standard hasil kerja seseorang, sebagai dasar untuk melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan Pegawai baru, sebagai dasar untuk merancang program pendidikan dan latihan, sebagai dasar untuk menyusun jalur promosi, untuk merencanakan perubahan-perubahan dalam organisasi dan penyederhanaan, dan sebagai dasar untuk mengembangkan program kesehatan dan keselamatan kerja.

Beberapa tujuan analisis jabatan menurut Dale Yoder dalam buku Suwatno(2010: 79-80) antara lain : menentukan kualifikasi yang diperlukan pemegang jabatan, melengkapi bimbingan dalam seleksi dan penarikan karyawan, mengevaluasi kebutuhan karyawan untuk pemindahan atau promosi jabatan, menetapkan kebutuhan untuk program pelatihan, menentukan tingkat upah, gaji dan pemeliharaan administrasi upah dan gaji., empertimbangkan keadilan dari jasa yang kurang puas terhadap pernyataan yang diberikan, menetapkan tanggung jawab, pertanggung jawaban, dan otoritas, menetapkan tuntunan yang esensi dalam penetapan standar produksi, dan melengkapkan kunci untuk meningkatkan metode dan penyederhanaan kerja.

Informasi Jabatan

Menurut Robert E. Sibson dalam buku Suwatno (2010: 83), bidang-bidang penting yang harus diselidiki dalam informasi jabatan antara lain :

1. Tujuan pokok jabatan
2. Cara menyelesaikan pekerjaan. Yang mengandung faktor-faktor sebagai berikut : (a) Tugas-tugas khusus yang dilakukan; (b) Teknik-teknik yang dipergunakan; (c) Jenis dan luasnya pengawasan; (d) Frekuensi dan cara pekerjaan itu diperiksa; (e) Luasnya pekerjaan mempengaruhi pekerjaan orang lain; (f) Mesin-mesin dan perlengkapan-perlengkapan yang dipergunakan.
3. Urutan bagaimana macam-macam tugas itu dilakukan.

4. Pengaruh jabaran terhadap pelaksanaan pekerjaan itu.
5. Petunjuk tentang pentingnya masing-masing tugas dalam keseluruhan jabatan.
6. Keadaan atau suasana pada saat pekerjaan itu dilakukan.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith (2001) menyatakan bahwa: "*Performance is output derives from processes, human otherwise*," Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi sutau permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Untuk memberikan gambaran tentang kinerja pegawai, berikut ini adalah beberapa penjelasan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2000:67) mengemukakan pengertian kinerjapegawai sebagai berikut "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari pemaparan di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompokindividu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai selama periode waktu yang telah ditentukan organisasi.Maka peningkatan kinerja pegawai adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau *performance* kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Ukuran Kinerja PNS

Berdasarkan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu :

1.Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek :

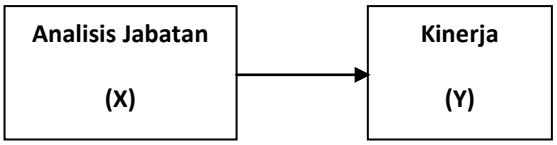
1) *Kuantitas* merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
2) *Kualitas* merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
3) *Waktu* merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
4) *Biaya* merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

2. Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi :

1) *Orientasi pelayanan* merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
2) *Integritas* merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3) *Komitmen* merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
4) *Disiplin* merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
5) *Kerja sama* merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
6) *Kepemimpinan* merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi

Kerangka Konseptual

Penelitian yang dilakukan adalah untuk menganalisa jabatan terhadap kinerja pegawai, pengumpulan data diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan ke pegawai kantor DPRD Kota Palembang.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Lokasi Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah Kantor DPRD Kota Palembang yang beralamat di Jl. Gubernur H. Bastari Jakabaring No. 02 Palembang.

Metode Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian survei yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologi dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi Sugiyono (2015:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda dalam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai tetap Kantor DPRD Kota Palembang yang berjumlah 38 orang pegawai.

2. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (Total Sampling) yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil Sugiyono, (2015:156). Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel semua jumlah anggota populasi sebanyak 38 orang pegawai, karena sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan.

Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitia ini adalah

1. Data Primer, sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data primer diperoleh dari kuesioner yang dilakukan, sugiyono (2015:223).
2. Data Sekunder, dalam penelitian ini diperoleh secara langsung data-data aslinya, dalam penelitian ini data sekunder seperti karakteristik responden dan informasi lainnya menyangkut konflik peran ganda yang diperoleh dari Pusat penjualan kerajinan khas palembang serta penelitian terdahulu, Sugiyono (2015:376)

Teknik Pengelolahan Data

Pengelolahan data adalah menghitung frekuensi suatu proses data mengenai konflik peran ganda berdasarkan data ringkasan atau angka ringkasan kemudian diolah untuk mendapatkan nilai presentase dengan menggunakan cara-cara atau tahap-tahap pengelolahan data tersebut adalah:

1. Uji Validitas yaitu derajad ketepatan antara

data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner.

2. Uji Reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitasi data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila diperoleh menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Reliabilitas sebagai alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel.

3. 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.

4. 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 menunjukan adanya hubungan sempurna.

5. Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen).

6. Uji statistik t menunjukan jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen).

3. HASIL

Hasil Responden

Tabel IV.2

Hasil Responden

Karakteristik Responden	Orang Proporsi	Persentase
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	20	52,7%
Perempuan	18	47,3%
Jabatan :		
Bendahara	2	5,2%
Kabag	4	10,5%
Kasubbag	11	28,9%
Penyimpan Barang	1	2,6%
Pengurus Barang	1	2,6%
Staf	19	50%
Golongan :		
IV	10	26,3%
III	20	52,6%
II	8	21,1%
Pendidikan :		
S-2	17	44,7%
S-1	15	39,4%
D-III	1	2,6%
SLTA	5	13,2%

Dalam Instansi ini laki-laki menunjukkan persentase 52,7%, maka dari itu laki-laki lebih diutamakan dikarenakan pekerjaan yang dilakukan banyak di luar kantor, karena laki-laki lebih agresif bekerja dan lebih efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan kinerja laki-laki lebih dibutuhkan dari pada perempuan.

Dalam Intansi ini jabatan staf menunjukkan persentase 73,5% yang lebih banyak dibandingkan yang lain. Hal ini dikarenakan staf padaInstansi tersebar pada unit bidang, sub bagian, dan unit pelaksana teknis daerah. Tugasnya adalah untuk membantu kepala seksi dan kepala bidangnya masing-masing dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dalam Instansi.

Dalam Instansi ini golongan III pada pegawai menunjukkan persentase 52,6% dikarenakan tingkat kenaikan golongan mempunyai jangka waktu selama 4 tahun dan struktural 2 tahun serta pada golongan III. Pada pegawai golongan III masa kerjanya sudah di atas 4 tahun.

Dalam Instansi ini tingkat pendidikan mementingkan S1 dikarenakan setiap unit pada bagian sekretariat kantor DPRD Kota Palembang memerlukan pegawai yang berpendidikan tinggi

serta siap kerja dan terdidik. Sedangkan tingkat pendidikan SMA di sini sangat sedikit untuk bekerja.

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel IV.3
Variabel Jabatan (X)

No	Item-Item Pernyataan	Jawaban					Jumlah	
		SS	S	RR	TS	STS	Skor nilai	Rata-rata
1	Apakah jabatan yang Anda emban sekarang sudah sesuai dengan keinginan.	5	16	8	7	2	129	3,39
		25	64	24	14	2		
2	Apakah Anda sudah mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.	17	20	1	-	-	168	4,42
		85	80	3	-	-		
3	Apakah kemampuan kerja Anda sudah maksimal.	5	18	4	11	-	131	3,44
		25	72	12	22	-		
4	Apakah pendidikan yang Anda pelajari masuk dalam jabatan yang telah diberikan.	9	24	-	5	-	151	3,97
		45	96	-	10	-		
5	Apakah Anda sudah memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.	3	22	9	4	-	138	3,63
		15	88	27	8	-		
6	Apakah Anda memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas jabatan yang diberikan.	23	9	1	5	-	164	4,31
		115	36	3	10	-		
7	Apakah fisik dan mental Anda sudah siap dalam mengerjakan tugas.	4	26	6	2		146	3,84
		20	104	18	4	-		
8	Apakah jenis kelamin menjadi perbedaan dalam pemberian tugas.	10	14	3	11	-	137	3,60
		50	56	9	22			
9	Apakah dengan diberikan jabatan Anda akan bekerja dengan lebih baik lagi.	20	11	-	7	-	158	4,15
		100	44	-	14	-		
10	Apakah Anda mampu menggunakan teknologi dalam melakukan pekerjaan.	9	28	-	1	-	159	4,18
		45	112	-	2	-		
	Rata-rata keseluruhan						148	3,89

Sumber data : Hasil Tabulasi Kuesioner (2016)

1. Jawaban Kuisioner Variabel Jabatan

Dalam Instansi ini laki-laki menunjukkan persentase 52,7%, maka dari itu laki-laki lebih diutamakan dikarenakan pekerjaan yang dilakukan banyak di luar kantor, karena laki-laki lebih agresif bekerja dan lebih efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan kinerja laki-laki lebih dibutuhkan dari pada perempuan.

Dalam Intansi ini jabatan staf menunjukkan persentase 73,5% yang lebih banyak dibandingkan yang lain. Hal ini dikarenakan staf padaInstansi tersebar pada unit bidang, sub bagian, dan unit pelaksana teknis daerah. Tugasnya adalah untuk membantu kepala seksi dan kepala bidangnya masing-masing dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dalam Instansi.

Dalam Instansi ini golongan III pada pegawai menunjukkan persentase 52,6% dikarenakan tingkat kenaikan golongan mempunyai jangka waktu selama 4 tahun dan struktural 2 tahun serta pada golongan III. Pada pegawai golongan III masa kerjanya sudah di atas 4 tahun.

Dalam Instansi ini tingkat pendidikan mementingkan S1 dikarenakan setiap unit pada bagian sekretariat kantor DPRD Kota Palembang memerlukan pegawai yang berpendidikan tinggi serta siap kerja dan terdidik. Sedangkan tingkat pendidikan SMA di sini sangat sedikit untuk bekerja.

2. Jawaban Kuisioner Variabel Kinerja

Hasil kuesioner dari variabel Kinerja (Y) didapat nilai rata-rata yang paling besar ialah 4,07 yaitu pada item pernyataan kesepuluh yang berisi “Saya umumnya bertindak tegas, tidak memihak, dan memberikan teladan yang baik”. Dari 38 responden diperoleh 18 pegawai yang menjawab dengan kata sangat setuju, 9 responden menjawab setuju, 7 responden menjawab ragu-ragu, dan 4 responden menjawab tidak setuju. Hal ini menggambarkan beberapa responden menganggap bertindak tegas, tidak memihak, dan memberikan teladan yang baik menimbulkan kepuasan tersendiri bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,78 yaitu pada pernyataan mengenai “Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan”. Dari pernyataan ini 10 responden menjawab sangat setuju, 14 responden menjawab setuju, 10 responden menjawab ragu-ragu serta 4 responden menjawab tidak setuju. Hal ini memperlihatkan beberapa responden masih belum taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan

yang ada pada sekretariat kantor DPRD Kota Palembang.

Tabel IV.4

Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	
		SS	S	RR	TS	STS	Skor nilai	Rata-rata
1	Saya berusaha untuk memuaskan pada pelayanan internal maupun eksternal dalam bekerja.	9	23	5	1	-	154	4,05
		45	92	15	2	-		
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan bersikap baik dan sopan.	5	30	2	1	-	153	4,02
		25	120	6	2	-		
3	Selalu dalam melaksanakan tugas saya bersikap jujur, ikhlas dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang.	6	22	9	-	1	146	3,84
		30	88	27	-	1		
4	Saya dapat bekerja dengan baik dengan rekan kerja.	13	12	8	5	0	147	3,86
		65	48	24	10	-		
5	Berani mengambil resiko dari tindakan yang saya lakukan.	10	16	6	4	2	148	3,89
		50	64	18	8	2		
6	Saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi.	11	15	11	1	-	150	3,94
		55	60	33	2	-		
7	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.	10	14	10	4	-	144	3,78
		50	56	30	8	-		
8	Saya menaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.	5	25	7	1	0	148	3,89
		25	100	21	2	-		
9	Dapat melaksanakan tugas serta mampumengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	11	18	4	5	0	149	3,92
		55	72	12	10	-		
10	Saya umumnya bertindak tegas, tidak memihak, dan memberikan teladan yang baik.	18	9	7	4	-	155	4,07
		90	36	21	8	-		
	Rata-rata keseluruhan						149	3,92

Sumber data : Hasil Tabulasi Kuesioner (2016)

Analisis Pengujian

1. Uji Validitas Variabel X dan Y menunjukan item-item pernyataan yang telah di uji ke Validnya dengan melihat signifikansi, dimana semua item pernyataan memiliki signifikansi > 0,300, maka variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV.5

Uji Validitas Variabel X

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,478	0,300	Valid
X1.2	0,564	0,300	Valid
X1.3	0,535	0,300	Valid
X1.4	0,598	0,300	Valid
X1.5	0,471	0,300	Valid
X1.6	0,606	0,300	Valid
X1.7	0,751	0,300	Valid
X1.8	0,500	0,300	Valid
X1.9	0,661	0,300	Valid
X1.10	0,744	0,300	Valid

Sumber data: Hasil Uji SPSS 22.0 (2016)

Tabel IV.6

Uji Validitas Variabel Y

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0,482	0,300	Valid
Y1.2	0,655	0,300	Valid
Y1.3	0,557	0,300	Valid
Y1.4	0,441	0,300	Valid
Y1.5	0,721	0,300	Valid
Y1.6	0,507	0,300	Valid
Y1.7	0,543	0,300	Valid
Y1.8	0,613	0,300	Valid
Y1.9	0,599	0,300	Valid
Y1.10	0,785	0,300	Valid

Sumber data : Hasil Uji SPSS 22.0 (2016)

2. Uji Reliabilitas Variabel X berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa nilai Cronback's Alpha (lihat kotak Realibility statics) sebesar 0,484 dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,06 atau lebih sehingga item pernyataan untuk mendapatkan nilai Variabel X dapat dikatakan *reliabel*.

Tabel IV.7

Uji Realibilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.484	10

Sumber data : Hasil Uji SPSS 22.0 (2016)

3. Uji Reliabilitas Variabel Y dapat dilihat bahwa nilai ***Cronbach's Alpha*** (lihat kotak *Realibility statics*) sebesar 0,465 dimanasuatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,06 atau lebih sehingga item pernyataan untuk mendapatkan nilai Variabel Y dapat dikatakan reliabel.
4. Hasil Regresi Linear Sederhana berdasarkan tabel dapat diperoleh Y = a + bX. Y = 0,002 + 0,128 X. Kontanta (a) sebesar 0,002 artinya jika analisis jabatan (X) nilainya adalah 0,128 maka kinerja (Y) akan bernilai 0,002 . Koefisien regresi variabel analisis jabatan (X) sebesar 0,128 artinya jika analisis jabatan meningkat sebesar 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,128.

Tabel IV.9

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.002	.936		5.775	.406
	Analisis Jabatan	.128	.153	.139	.841	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: hasil uji SPSS 22.0 (2016)

5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi berdasarkan tabel diketahui nilai r sebesar

0,139, hal ini berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel analisis jabatan dengan variabel kinerja.

Tabel IV.10
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.139[a]	.019	-.008	2.478

a. Predictors: (Constant), Analisis Jabatan
a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber data: hasil uji SPSS 22.0 (2016)

6. Hasil Koefisien Determinasi Dari tabel diatas maka diketahui nilai **R2** adalah sebesar **0,019**. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh analisis jabatan sebesar **0,019**. Hal ini berati **Kinerja** pegawai dipengaruhi oleh **Analisis Jabatan** sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak diteliti.

Tabel IV.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.139[a]	.019	-.008	2.478

a. Predictors: (Constant), Analisis Jabatan
Sumber data: hasil uji SPSS 22.0 (2016)

7. Hasil Uji T pada tabel IV.9 Variabel Analisis Jabatan (X) di peroleh nilai *Sig. 0,001* maka dapat dijelaskan bahwa nilai *Sig.* ***0,001 < 0.05 (5%)*** hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara anlisis jabatan dengan kinerja pegawai.

Ditolak Ho dan Menerima HI yang mengatakan bahwa :"Ada pengaruh yang signifikan antara Analisis Jabatan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial pada sekretariat Kantor DPRD kota Palembang".

Dengan demikian perbandingan nilai Sig. ***0,001 < 0.05 (5%)*** telah menjelaskan bahwa nilai Sig. Tersebut lebih kecil daripada standar eror yang telah ditentukan yaitu 5%.

4. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji T Variabel Analisis Jabatan (X) di peroleh nilai *Sig. 0,001* maka dapat dijelaskan bahwa nilai *Sig.* ***0,001 < 0.05 (5%)*** hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara analisis jabatan dengan kinerja pegawai.
2. Diketahui Regresi Sederhana dengan persamaan Y = 34,282 + 0,128 X. Kontanta (a) sebesar 34,282 artinya jika analisis jabatan (X) nilainya adalah 0,128 maka kinerja (Y) akan bernilai 34,282 . Koefisien regresi variabel analisis jabatan (X) sebesar 0,128 artinya jika analisis jabatan meningkat sebesar 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,128.
3. Dari Analisis Koefisien Determinasi diketahui nilai **R2** adalah sebesar **0,019**. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh analisis jabatan sebesar **0,019**. Hal ini berati **Kinerja** pegawai dipengaruhi oleh **Analisis Jabatan** sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak diteliti.
4. Dari Analisis Koefisien Korelasi diketahui nilai r sebesar 0,139, hal ini berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel analisis jabatan dengan variabel kinerja.
5. Analisa jabatan pada pegawai kantor DPRD Palembang belum sesuai dengan kebutuhan organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

Referensi dari internet

Giyarto. 2005. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi Di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol6, No 10. Diakses 13-05-2016)

Heru, Suprapto. 2012. Pengaruh Penerapan Analisis Jabatan Terjadap Pencapaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Kutai Kartanegara. Jurnal Ekonomi Manajemen.(di akses pada 13-05-2016)

Shinta, Tanumihardjo. 2013. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 6, Hal 9 (Diakses pada 13-05-2016)

Referensi dari buku:

Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Silalahi, Ulber. 2009. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, Prof. Dr. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakrta: PT. Raja Grafindo Persada.

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATRA SELATAN

Yoga Adi Pratama [1), Amirudin Syarif[2)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
JalanJenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el : yogaadipratama44@gmail.com[1), amirudinsyarif@binadarma.ac.id[2)

***ABSTRACT**: This study aims to determine the effect on the performance employee career development in the Central Statistics Agency of South Sumatra province. Respondents in this study amounted to 48 employees, the method of data collection using a simple linear regression, the correlation coefficient, coefficient determination,. The results showed that there was a positive and significant influence between career development on employee performance partially to the value of T_ (count), each for 4.420 with significant value of 0.008. As for the value of R square (R ^ 2) 0,504 which means that contributionsinfluenceexerted by the two variables is 50.4%.*

Keyword: Career Development, Employee Kinerja.

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja kaaryawan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai, metode pengumpulan datamenggunakan Regresi Liniear sederhana,yaitu uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, . Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positive dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai T_{hitung} masing-masing sebesar 4,420 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Sedangkan untuk nilai R *square* (R^2) sebesar 0,504 yang artinya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut adalah sebesar 50,4%.

Kata Kunci :Pengembangan Karir, Kinrja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam rangka memajukan tujuan suatu lembaga pemerintah haruslah memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitaans dalam upaya mempersiapkan diri menjadi suatu lembaga pemerintah yang kompetitif dan produktif di massa yang akan datang. Sumber daya manusia itu sendiri sangat berperan penting dalam upaya memajukan produktifitas suatu lembaga pemerintah. Dengan adanya produktifitas tinggi yang dilakukan oleh karyawan sehingga dengan demikian membuat lembaga pemerintah akan semakin kompetitif. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa lembaga pemerintah dan sumber daya manusia saling membutuhkan satu sama lain, jika di suatu lembaga pemerintah tidak memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas lembaga pemerintah tidak akan dapat berjalan secara kompetitif. Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintah non kementrian yang memiliki peran untuk menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data dan informasi statistik yang dihasilkan BPS digunakan sebagai bahan rujuk untuk menyusun

perencanaan, melakukan evaluasi membuat kebutuhan, dan memformulasikan kebijakan.

Tuntutan masyarakat terhadap ketersediaan data dan informasi statistik yang beragam dan berkualitas semakin hari semakin meningkat. Pengguna data menginginkan data bisa tersedia lebih cepat, lebih murah, lebih mudah diperoleh dan lebih berkualitas. Upaya pengembangan yang dilakukan BPS sampai saat ini telah menghasilkan beragam data dan indikator sosial ekonomi. Meskipun demikian data BPSmenghasilkan beragam data dan indikator sosial ekonomi. Meskipun demikian data BPS tidak jarang mendapat kritik karena dinilai tidak mencerminkan realitas dilapangan.

Proses reformasi birokrasi yang tengah berjalan di BPS menuntut adannya kesiapan SDM. Penilaian karyawan akan diberlakukan berbasis kinerja serta kinerja berbasis *output.* Karyawan BPS harus menerapkan nilai-nilai inti yaitu profesional, integritas, dan amanah. Sebagai reword bagi instansi yang telah melakukan reformasi birokrasi akan diberikan remunerasi. Pemberian remunerasi berdasarkan dengan jabatan fungsional, sementara itu jabatan fungsional tidak memandang pendidikan, umur dan pengalaman kerja. Hal inilah yang menjadikan salah satu kegelisahan karyawan dengan masa kerja yang lama, pendidikan rendah, umur sudah tua, karena remunerasinya akan berbeda dengan karyawan baru yang berpendidikan tinggi. Pengangkatan jabatan fungsional baru tidak boleh diatas 51 tahun, sementara karyawan masih ada yang berumur diatasnya dan belum diangkat menjadi penjabat fungsional.

Dalam melaksanakan reformasi birokrasi BPS telah menyususn program kerja yang disebut sebagai rencana aksi manajemen perubahan. Adapun kegiatannya meliputi visi dan kepemimpinan, manajemen dan komunikasi, pemangku kepentingan, *culture,* penyelarasan organisasi, *people trasition,* pembelajaran dan pelatihan. Kegiatan tersebut ada yang sudah dilaksanakan, sedang berjalan maupun rencana kedepan.

Ada dua fokus utama dalam karier, yaitu fokus eksternal dan internal. Fokus eksternal mengarah pada rangkaian kedudukan yang secara aktual dijabat oleh seorang pegawai. Adapun fokus internal menunjukan pada cara seseorang memandang kariernya.

Karier adalah suatu pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Secara singkat, karier dapat didefinisikan sebagai sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan dan inteprestasi pribadi tentang kejadian-kejadian yangberkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja seseorang.

Pengembangan karier dan pemanfaatan sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi, menyatakan bahwa pegawai mereka adalah aset yang paling berharga. Meskipun demikian pegawai yang ditempatkan diposisi yang tidak tepat dan mengalami frustasi untuk tumbuh dan berkembang merugikan organisasi.

Dengan kata lain pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan pegawai dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang

di butuhkan organisasi telah memiliki pegawai dengan kualifikasi tertentu. Jadi yang harus dilakukan oleh pegawai adalah bekerja sebaik mungkin, mengikuti pelatihan yang diberikan, dan menunggu kesempatan kenaikan jabatan dan biasanya menurut saja menduduki jabatan yang ditawarkan oleh lembaga pemerintahan.

Pengembangan karir berhubungan erat dengan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, jika kinerja dalam suatu organisasi baik maka pengembangan karir dalam suatu organisasi akan baik juga. Menurut Basri (2005:14) mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Oleh karena itu dalam suatu organisasi para anggotanya mengharapkan suatu pola kemajuan yang berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Apalagi seorang pegawai ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka.

Ada banyak kekuatan yang mengakibatkan pembentukan karir, sehingga seorang pegawai untuk mencapai karirnya harus belajar dari pengalaman yang terjadi dalam organisasi tersebut. Dari pengalaman-pengalaman inilah individu mengembangkan suatu gagasan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Dimana dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang di usahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut.

Badan pusat statistik provinsi sumatera selatan merupakan instansi milik pemerintah yang menangani dalam bidang survei, data-data yang disajikan dalam bentuk statistik, seperti data kependudukan, data kemiskinan, pertanian, perkebunan, perikanan, dan yang berkaitan dengan masalah kependudukan lainnya.

Adapun permasalahan yang ada di Badan Pusat Statistik (BPS) yakni banyaknya data-data yang harus di olah seperti data kependudukan, data kemiskinan, pertanian, perkebunan, dan perikanan. Sedangkan jumlah pegawai yang ada di BPS Provinsi Sumsel jumlahnya sedikit, sehingga dalam penyajian datanya tidak bisa diselesaikan dengan cepat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah pengembangan karir, dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan"**

1.2. Perumusan Masalah

Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik ?

1.3. Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulis menjadi terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulisan membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan

1.4. Tujuan

Untuk mengetahui apakah pengembangan karir memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Landasan Teori

Sutrisno (2014:160) karir adalah persepsi orang mengenai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut. Sutrisno (2013:160) karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang. Sutrisno (2013:161) karir adalah bergerak maju, berarti pada diri orang tersebut adannya keinginan untuk mendapatkan tantangan yang lebih besar, adannya keinginan untuk mendapatkan status dan prestis, serta adannya keinginan untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih besar.

Adapun tujuan pengembangan karir dalam Widodo (2015:115) sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Menunjukan hubungan kesejahtraan pegawai, perusahaan merencanakan kerir pegawai dengan meningkatkan kesejahtraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial, pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian, pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih sedikit.
8. Mengurangi keusangan profesi dan majarial, pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan majarial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai, perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang. Pengembangan

karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang, hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan bentuknya

Organisasi atau perusahaan yang mempunyai program pengembangan karir akan mendapatkan manfaat atau dampak positif antara lain sebagai berikut:

1. Dapat menjamin agar bakat-bakat yang di butuhkan selalu tersedia maksudnya disini adalah tujuan dari pengembangan karir itu sendiri yaitu menciptakan bakat-bakat yang baik, sehingga bakat-bakat yang telah ada akan selalu tersedia di suatu perusahaan tertentu.
2. Dapat menggunakan keahlian personel dengan baik setelah karyawan telah mengikuti diklat karyawan tersebut akan memiliki keahlian tersendiri, keahlian inilah yang akan dipergunakan untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.
3. Menciptakan komunikasi yang lebih baik dalam organisasi , komunikasi adalah salah satu faktor untuk menunjang kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, hal inilah yang akan dilakukan dalam pelaksanaan diklat.
4. Dapat lebih mampu mempertahankan karyawan yang baikPerusahaan akan mempertahankan karyawan yang dianggap baik dengan hasil kinerja yang telah dicapai oleh karyawan itu sendiri. Faktor utama yang menyebabkan kinerja karyawan baik salah satu faktornya yaitu dengan mengikuti diklat.
5. Meningkatkan efektifitas manajemen SDM
   Salah satu faktor perusahaan melakukan diklat terhadap karyawannya adalah untuk meningkatkan efektifitas dari karyawan atau sumber daya manusia itu sendiri, dengan demikian diharapkan kinerja dari karyawan dapat lebih baik lagi.
6. Memberikan kejelasan yang lebih baik tentang tujuan yang ingin di capai organisasi

Perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, maka dariitulah perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.

7. Meningkatkan daya tarik perusahaan bagi orang-orang yang cakap dan ambisius
8. Mengurangi karyawan yang frustasi
   Jika diperusahaan atau organisasi masih banyak karyawan yang frustasi karena belum memiliki kinerja yang baik, dan sangat sulit untuk promosi jabatan.
9. Meningkatkan keragaman budaya
   Jika karyawan ataupun individu telah memiliki pengembangan karir dia harus paham dengan apa keragaman budaya yang ada di suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.
10. Merupakan promosi yang positif bagi perusahaan akan iktiad baiknya jika dalam suatu organisasi telah ada promosi jabatan hal inilah yang merupakan promosi yang positif bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Widodo (2015:119) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir seorang karyawan adalah :

1. Prestasi kerja yang memuaskan
2. Pengenalan oleh pihak lain
3. Kesetian pada organisasi
4. Pembimbing dan sponsor
5. Dukungan para bawahan
6. Kesempatan untuk bertumbuh
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

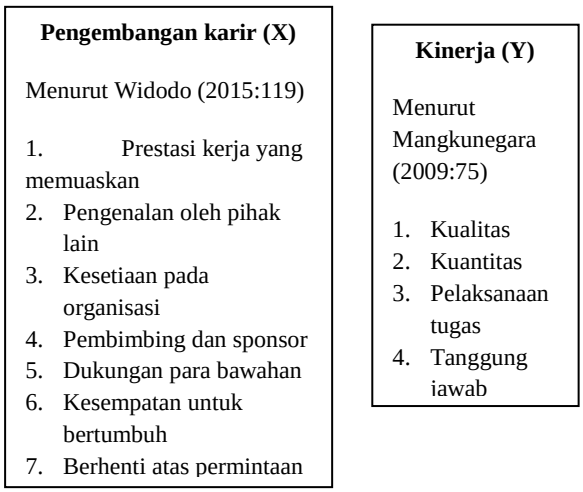
Widodo (2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Kualitas
2. Kuantitas.
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Widodo (2015:113) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.2 Kerangka pemikiran



Gambar 2.1Kerangka pemikiran

2.3 Jenis dan Desaian Penelitian

Di sini, penulis menggunakan Metode analisis yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif, Dalam penelitian diperlukan data yang cukup, agar dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik. Jenis data yang digunakan penulis dalam laporan ini adalah data primer. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui lebih jauh pengaruh

pengembangan karier terhadap kinerja karyawa. Maka untuk mendeskripsikannya digunakan beberapa rumus stastik, seperti analisis regresi linier sederhana dan uji analisis T dan aplikasi SPSS *for Windows*untuk mengetahui besarnya nilai kontribusi danpengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut, sehingga penelitian ini dikenal dengan penelitian kuantitatif.

2.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:60), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Bebas (X atau independent) adalah pengembangan karier
2. Variabel Terikat (Y atau Dependent) adalah Kinerja karyawan.

2.5 Jenis dan Sumber Data

Data akan dikumpulkan pada saat penelitian berada dilapangan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi :

a. Data Primer yang diperlukan mencakup data yang berkaitan dengan dimensi dan indikator masing-masing variabel. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian angket.

2.6 Populasi dan Primer

Menurut Sugiyono (2014:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan jumlah populasi yang ada di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumsel sebanyak 65 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2014:153). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* menurut Sugiyono (2014), teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang.

2.7 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2014:445) mengemukakan uji validitas yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Menurut Azwar dalam

Priyanto (2012:184) semua item yang mencapai koefisien minimal 0,30 daya pembedanya dapat dikatakan memuaskan. Pengujian validitas menggunakan metode korelasi *pearson*dengan mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada

suatu variabel. Kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung ≥ r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung ≤ r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

Menurut Sugiyono (2014:456) tentang reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitasi data atau temuan. Data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila diperoleh menjadi dua menunjukan data yang tidak berbeda. Reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel. Uji reabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian *reliabel*atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika dilakukan pengukuran berulang-ulang dan akan mendapatkan hasil yang sama. Untuk mengetahui kuisioner tersebut sudah *reliabel* akan dilakukan uji reliabilitas kuisioner dengan bantuan program SPSS.

3. HASIL

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi sederhana X (Pengembangan Karir) terhadap Y (Kinerja Karyawan) yang secara sistematis dinyatakan dengan statistik. Sedangkan dari hasil analisis korelasi dapat diketahui r = 0,762, maka hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik berpengaruh cukup karena ada unsur objek dan pengisian kuisioner oleh karyawan yang berbeda, sedangkan korelasi determinasi adalah r^2 = 0,762²=0,504 atau 50,4%. Hal ini berarti ada kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 50,4%, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi (Hasibuan, 20013), kompensasi (Hasibuan, 2013), dan Pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2013).

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik karena hasil uji hipotesis t juga menunjukkan bahwa variabel X (Pengembangan Karir) mempunyai t_{hitung} sebesar 4,420 karena lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,677. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik.

Nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan yaitu 4,420 > t_{tabel} sebesar 1,6767dengan tingkat probalibilitas t-statistik lebih kecil yaitu 0,00 < a = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak hal ini dapat dilihat dari kepemimpinan setiap karyawan mengetahui peranan dan fungsinya dalam organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan karena kepemimpinan disesuaikan dengan saling berkomunikasi dan memberikan informasi setiap karyawan karena pada dasarnya komunikasi karyawan tidak dapat dipisahkan dengan kepemimpinan, komunikasi yang telah diperoleh akan membentuk sikap,

kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada seorang karyawan tersebut. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurlinawati (20013) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu, maka pada bab ini penulisan akan menarik kesimpulan dan selanjutnya akan memberikan saran-saran yang kiranya dapat membantu dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

1. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik, Hal ini dilihat dari nilai koefisien sebesar 4,420 lebih besar dari t-tabel 1,677 dengan tingkat taraf signifikan 0,00 < 0,05. Peningkatan terhadap kepemimpinan mampu mendorong karyawan Badan Pusat Statistik, untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi. Dari koefisien korelasi diperoleh bahwa hubungan pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik adalah positif dan kuat 0,762.
2. Koefisien determinasi yang didapat 50,4% dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan ditentukan oleh kepemimpinan. Sedangkan sisanya 37,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain motivasi (Hasibuan, 2007), kompensasi (Hasibuan, 2007), dan Pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2007).

Saran penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang signifikan, maka sebaiknya Badan Pusat Statistik, dapat menerapkan serta menggunakan kepemimpinan yang tepat dengan memperhatikan kondisi anatara unit-unit yang ada di perusahaan, sehingga koordinasi dapat berjalan dengan baik.
2. Kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik, saat ini cukup baik namun ada beberapa indikator kinerja karyawan yang harus lebih ditingkatkan lagi yaitu seperti kemampuan berprakarsa, yaitu kemampuan dimana seorang pegawai mampu mengambil keputusan atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokoknya tanpa menunggu perintah dari atasan.

DAFTAR RUJUKAN

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen edisi 2, Yogyakarta : BPFE

Kuncoro, 2011 Statistika untuk Bisnis, salemba 4 : Surabaya

Mangkunegara, 2001. Indikator Kinerja : Elib. Unikom.ac.id/files/disk1/68/jbptun11kompp-gdl-s1-2016-yulifitria-3369-bab-ii.doc.

Priyanto, 2012 Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Bisnis

Sinambela, Lijan Poltak. 2012 “kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi Graha Ilmu.

Sugiyono, 2014.Metode penelitian bisnis. Cetakan-18. Alfabeta. Bandung

Sutrisno, Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana

Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15), Jakarta : Bumi Aksara

Tohardi, 2012. Manajemen kinerja perusahaan, surabaya :salemba 4.

Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Cetakan ke-4. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Widodo, 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia : salemba 4 surabaya

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA SELATAN

Rendy Agung Setiawan[1)], Efan Elpanso[2)]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el :Email :rendyas@rocketmail.com[1], Email : efan.elpanso@binadarma.ac.id[2]

Abstract:*The purpose of this research is to determine whether the discipline of work effect on employees work performance. The Data analysis technique that used is quantitative analysis methods, validity and reliability, simple linear regression analysis. The data that used are primary data and secondary data which obtained through the study of the documentation and questionnaire that the measurement is using Likert scale and processed statistically with SPSS 20.0, the t test and the determinant coefficient (R2).Based on the individual significance test (t-test) can be seen that the variables that partially affect positively and significantly on the performance of employees at the Central Statistics Agency of South Sumatra province. Determinant coefficient (R ²) with a value of 0.631 means that the variable work discipline capable of explaining job performance of employees amounted to 63.1% and the remaining 36.9% is influenced by other factors outside the research.*

Keywords*: Discipline, Job Performance*

Abstrak : Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear sederhana. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert dan dioleh secara statistik dengan program SPSS 20.0, yaitu Uji t dan koefisien determinan (R2). Berdasarkan uji signifikan individual (uji-t) dapat dilihat bahwa variabel yang secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Koefisien determinan (R^2) yaitu dengan nilai 0,631 artinya variabel disiplin kerja mampu menjelaskan prestasi kerja pegawai sebesar 63,1 % dan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Disiplin, Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara

langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawanaset 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 perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Perusahaan yang berkembang semakin pesat yang terlihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan dan tekhnologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Sutrisno (2010:92) mengemukakan bahwa disiplin kerjamerupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggug jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keseungguhan serta waktu .Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan terletak di jalan Kapten Anwar Sastro No. 1694. Badan Pusat Statistik sangat mengharapkan setiap individu dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan Badan Pusat Statistik dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja pegawai agar dapat

terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para pegawai atau sumber daya manusia yang ada dalam Badan Pusat Statistik.

Dari uraian ini jelas bahwa kedisiplinan itu sangat penting, fungsi kedisiplinan merupakan kebijaksanaan yang dapat digunakan untuk mencapai hasil yang optimal dalam sebuah organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya arti kedisiplinan dalam mencapai prestasi kerja bagi pegawai dalam suatu organisasi.

Namun salah satu yang diduga memberikan pengaruh cukup besar adalah disiplin pegawai. Mengingat pentingnya disiplin pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja, maka penulis memilih judul"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan".

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah sebagai berikut :

Apakah Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

Disiplin kerja 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.

Moukijat (2010:96) mengemukakan disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etiomologis, kata "disiplin" berasal dari kata Latin *"diciplina"* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:193).

Singodimejo dalam Sutrisno (2009:85) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efesien.

Tujuan disiplin kerja antara lain (Bejo Siswanto 2009:292) :

a) 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.
b) 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.
c) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
d) Pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
e) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

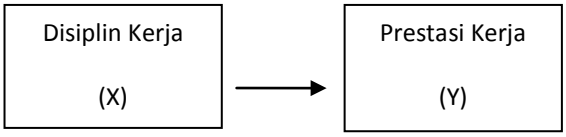
Indikator disiplin kerja (Hasibuan 2009:194-198) :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pempinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Indikator prestasi kerja (Sutrisno 2010:152) :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Lokasi Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan terletak di jalan Kapten Anwar Sastro No. 1694 Kel.Sungai Pangeran Palembang 30129.

2.4 Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder, Menurut Sugiyono (2010:193) :

1. Data primer
    1. Kuesioner
       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 cirri yang

spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner.

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 perusahan yang tidak dipublikasikan.

2.5 Populasi dan Sampel

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 50 orang Pegawai yang berada di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

Sugiyono (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 setidak-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 sebanyak 50 orang dari jumlah keseluruhan pegawai tetap yang berstatus PNS di BPS Sumatera Selatan. Uji teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus.

2.6 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 reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

2.7 Analisis Data

Dalam penelitian ini tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis 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.

2. Analisis Regresi Linear

Regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal satu

variabel independen dengan satu variabel dependen. (Sugiyono, 2012:270).

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2010 : 248).

4. Uji t

Uji t test menurut priyatno (2010 : 68) adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

3. HASIL

Berdasarkan dari permasalahan yang dihadapi oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan bahwa pengaruh disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Moukijat (2010:96) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etiomologis, kata "disiplin" berasal dari kata Latin "diciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hasibuan (2007) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

3.1 Tabulasi Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Rata-rata
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		
			Nilai		Nilai		Nilai		Nilai		Nilai	
1	Setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya	1	1	7	14	5	15	23	92	14	70	3,84
2	Suasana kerja mempengaruhi Anda dalam melaksanakan pekerjaan	-	-	-	-	2	6	26	104	22	110	4,40
3	Saya bersedia ditegur oleh rekan kerja atau pimpinan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja	1	1	7	14	5	15	23	92	14	70	3,84
4	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan	-	-	-	-	2	6	26	104	22	110	4,40
5	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan sudah efektif bagi pegawai	-	-	-	-	3	9	23	92	24	120	4,42
6	Saya siap menerima hukuman dari pimpinan perusahaan apabila saya melanggar peraturan perusahaan	-	-	2	4	6	18	25	100	17	85	4,14
7	Saya selalu bersikap adil terhadap rekan kerja apabila saya sedang bekerja dalam team	2	2	2	4	10	30	17	68	19	95	3,98
8	Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif	-	-	-	-	3	9	23	92	24	120	4,42
9	Alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	-	3	9	23	92	24	120	4,42
10	Saya mampu mengatur dan mengkoordinir rekan kerja lain apabila pimpinan perusahaan tidak hadir	-	-	2	4	6	18	25	100	17	85	4,14

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

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 sudah efektif bagi pegawai*." Ini berarti dapat disimpulkan bahwa Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan sudah menerapkan peraturan jam kerja sesuai dengan peraturan yang ada yaitu 7 jam dalam sehari. Untuk pernyataan nomor 8 "*Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif*." Ini berarti dapat disimpulkan bahwa Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan sudah menerapkan sistem absensi yang baik dimana telah didukung dengan penggunaan

"fingerprint" bagi pegawai. Untuk pernyataan nomor 9 *"Alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan*." Ini berarti dapat disimpulkan pegawaimenyadari bahwa alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan perkerjaan seperti komputer dan alat perkantoran lainnya di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

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 pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya"*. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa pegawai belum bisa untuk Disiplin Kerja dalam melaksanakan tugas sesuai posisi dan fungsinya di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. 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 dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang bisa menerima teguran dari rekan kerja atau pimpinan perusahaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

3.2 Tabulasi Kuesioner Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Nilai Rata-rata
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		
			Nilai		Nilai		Nilai		Nilai		Nilai	
1	Hasil kerja saya dalam menjalankan tugas perusahaan telah memenuhi hasil yang di harapkan pimpinan perusahaan	-	-	-	-	3	9	23	92	24	120	4,42
2	Saya telah menguasai materi pekerjaan yang diberikan pimpinan perusahaan	2	2	2	4	10	30	16	64	20	100	4,00
3	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugas saya demi kelancaran perusahaan	-	-	-	-	2	6	26	104	22	110	4,40
4	Saya selalu melakukan pekerjaan lain apabila dibutuhkan tanpa menunggu untuk diperintah pimpinan	-	-	-	-	2	6	26	104	22	110	4,40
5	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan	-	-	-	-	16	48	19	76	15	75	3,98
6	Saya lebih mementingkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi	-	-	-	-	16	48	19	76	15	75	3,98
7	Saya bersedia kerja lembur apabila di minta oleh pimpinan untuk kepentingan perusahaan	-	-	-	-	3	9	23	92	24	120	4,42
8	Saya selalu menjaga dan tidak menyalahgunakan apabila diberikan amanah yang diberikan oleh pimpinan perusahaan	-	-	-	-	3	9	23	92	24	120	4,42
9	Saya selalu melakukan tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu dan tanpa harus menunggu diminta oleh pimpinan perusahaan	2	2	2	4	10	30	17	68	19	95	4,02
10	Saya selalu menjaga absensi kehadiran saya kecuali saya tidak mampu untuk datang ke tempat saya bekerja	-	-	-	-	3	9	23	92	24	120	4,42

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

Dari hasil kuesioner yang disebar pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan dari variabel prestasi kerja rata-rata tertinggi yaitu 4,42, pada pernyataan 1, 7, 8, 10. Untuk pernyataan nomor 1 yaitu "*hasil kerja saya dalam menjalankan tugas perusahaan telah memenuhi hasil yang di harapkan pimpinan perusahaan"*. ini berarti dapat disimpulkan bahwa pegawai menyadari pentingnya menjalankan tugas perusahaan sesuai hasil kerja yang diharapkan pimpinan perusahaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Untuk pernyataan nomor 7 "*Saya bersedia kerja lembur apabila di minta oleh pimpinan untuk kepentingan perusahaan"*. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa pegawai k memiliki sikap loyalitas terhadap kepentingan perusahaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

Untuk pernyataan nomor 8 *"Saya selalu menjaga dan tidak menyalahgunakan apabila diberikan amanah yang diberikan oleh pimpinan perusahaan"*. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki kecekatan mental yang baik dalam menjaga amanah dari pimpinan perusahaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Untuk pernyataan nomor 10 *"Saya selalu menjaga absensi kehadiran saya kecuali saya tidak mampu untuk datang ke tempat saya bekerja."* Ini berarti dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki disiplin yang baik terhadap perusahaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil Kuesioner dari variabel prestasi kerja pegawai (Y) diketahui adanya nilai rata-rata terendah sebesar 3,98 yaitu untuk pernyataan nomor 5 *"Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan"*. Ini berarti dapat disimpulakn bahwa pegawai masih kurangnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja yang diberikan pimpinan perusahaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Untuk pernyataan nomor 6 *"Saya lebih mementingkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi."* Ini berarti dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

3.3 Uji Validitas dan Reabilitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Hasil
P1	0,279	**0,480**	Valid
P2	0,279	**0,621**	Valid
P3	0,279	**0,763**	Valid
P4	0,279	**0,503**	Valid
P5	0,279	**0,742**	Valid
P6	0,279	**0,745**	Valid
P7	0,279	**0,746**	Valid
P8	0,279	**0,569**	Valid
P9	0,279	**0,465**	Valid
P10	0,279	**0,540**	Valid

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

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 relibel. Jika r hasil < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak relibel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	10

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

Berdasarkan table diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,809, ini menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* lebih dari pada nilai r table yaitu sebesar 0,809 > 0,279 atau juga dapat dijelaskan berdasarkan table interprestasi korelasi angka 0,809 menunjukkan bahwa alat instrument yang dipakai dalam penelitian ini **baik.**

3.4 Uji Validitas dan Reabilitas Prestasi Kerja Pegawai

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Hasil
P11	0,279	0,409	Valid
P12	0,279	0,735	Valid
P13	0,279	0,618	Valid
P14	0,279	0,610	Valid
P15	0,279	0,613	Valid
P16	0,279	0,467	Valid
P17	0,279	0,560	Valid
P18	0,279	0,552	Valid
P19	0,279	0,589	Valid
P20	0,279	0,505	Valid

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

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 relibel. Jika r hasil < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak relibel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

Berdasarkan table diatas *Alpha* menunjukkan pada angka sebesar 0,755, ini menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* lebih dari pada nilai r tabel yaitu sebesar 0,755 > 0,279 atau juga dapat dijelaskan berdasarkan table interprestasi korelasi angka 0,755 menunjukkan bahwa alat instrument yang dipakai dalam penelitian ini **dapat diterima.**

3.5 Analisis Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.025	.422		4.802	.000
	Disiplin Kerja	.529	.100	.608	5.301	.000

Sumber : Data diolah tabel penelitian 2016

Dari hasil Regersi Sederhana, diperoleh nilai koefisien Regresi X Disiplin Kerja sebesar 0,529 sedangkan Konstantanya (a) sebesar 4,025 maka dari hasil tersebut dapat di bentuk rumus persamaan untuk Regresi Sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2{,}025 + 0{,}529X$$

Adapun Penjelasan dari persamaan Regresi Sederhana diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstantanya sebesar 4,025 artinya jika Disiplin Kerja Pegawai (X) = 0, Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 4,025.
2. Koefisien Regresi Variabel artinya Disiplin Kerja (X) sebesar 0,529 jika Disiplin Kerja (X) meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,529.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan.

Menarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai t hitung sebesar 5,301 dengan probabilitas 0,000< 0,05 yang berarti tolak Hodanterima Ha, hal itu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan.
b) Dari persamaan regresi sederhana adalah konstantanya sebesar 2,025 artinya nilai tersebut menunjukan bahwa jika Disiplin Kerja atau X = 0 maka Prestasi Kerja Pegawai atau Y sebesar 2,025. Dan nilai koefisien Regresi Disiplin Kerja sebsar 0,529 jika Disiplin Kerja meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,529.

DAFTAR RUJUKAN

Referensi dari internet

Bejo Siswanto, 2009. Materi Disiplin Kerja. Di unduh tanggal 28 Mei 2016dari http://www.naufalaalam.blogspotcom//2015/4/materi-disiplin-kerja.html

Moukijat, 2010. *Pengaruh disiplin kerja, disiplin pegawai.* Di unduh tanggal 25 Mei 2016 dari http://lib.unnes.ac.id/22397/1/7101410074-s.pdf

Sutrisno, 2010. *Disiplin Kerja*. Di unduh tanggal 25 Mei 2016 dari http://digilib.unila.ac.id/3639/15/BAB%20II.pdf

Referensi dari buku:

Anwar, Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba empat

Duwi Priyatno, 2009. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media, Yogyakarta.

Sugiyono. *Metodepenelitian*. Bandung: Alfabeta, 2010

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA JASA KERETA API PADA PT. KERETA API PALEMBANG

Kurniawan Wahyudi [1], Drs. Mukran Roni [2]
Universitas Bina Darma [1,2]
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el : kurniawanwahyudii@yahoo.com [1], mukranroni@binadarma.ac.id [2]

ABSTRACT: This study aimed to determine the effect of service quality (X) consisting of tangibles, reliability, responsiveness, assurance, service user satisfaction empahty to train at. Railway Palembang.This study uses primary data and secondary data. This study used quantitative analysis methods. Based on the analysis conducted simultaneous test proved that F sig <alpha subsequently accepted Ha accepted means together variable tangibles, reliability, responsiveness, assurance, empahty effect on user satisfaction train service at PT. Railway Palembang. The test results prove that the value of the partial sig t produced real variables (X1) sig t 0.005. Variable reliability (X2) has a value of 0.000 sig t, variable responsiveness (X3) has a value of 0.000 t sig, a guarantee (X4) have sig t of 0.000 <0.05 and empathy (X5) has a value of 0.002 sig t <0 , 05 thus concluded receive hypothesisHa.

Keywords: tangibles, reliability, responsiveness, assurance, and customer satisfaction empahty.

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan (X) yang terdiri dari tangibles, reliability, responsiveness, assurance, empahty terhadap kepuasan pengguna jasa kereta api pada PT. Kereta Api Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Berdasarkan analisis yang dilakukan uji simultan membuktikan bahwa sig F < alpha kemudian diterima Ha diterima berarti bersama-sama variabel tangibles, reliability, responsiveness, assurance, empahty berpengaruh terhadap kepuasan pengguna jasa kereta api pada PT. Kereta Api Palembang. Hasil tes membuktikan bahwa nilai parsial sig t diproduksi nyata variabel (X1) sig t 0,005. Variabel keandalan (X2) memiliki nilai sebesar 0,000 sig t, variabel responsiveness (X3) memiliki nilai sebesar 0,000 t sig, jaminan (X4) memiliki nilai sig t sebesar 0,000 <0,05 dan empati (X5) memiliki nilai 0,002 sig t <0,05 sehingga disimpulkan menerima hipothesisHa.

Kata kunci: tangibles, reliability, responsiveness, assurance, empahty dan kepuasan pelanggan.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan dalam bisnis transportasi saat ini semakin tinggi seiring dengan semakin banyaknya perusahaan yang menawarkan jasa angkutan transportasi kepada masyarakat. Kepuasan pelanggan merupakan kunci keberhasilan perusahaan, hal itu mengingat dengan konsumen puas, maka konsumen tersebut akan loyal. Loyalitas konsumen diperoleh karena adanya kombinasi dari kepuasan dan keluhan. Konsumen yang loyal adalah konsumen yang sangat puas dengan produk dan pelayanan yang diberikan. Untuk lebih menarik konsumennya PT. Kereta Api juga memberikan pelayanan kepada konsumennya dalam hal pemesanan tiket Kereta Api. Saat ini para penumpang kelas bisnis maupun eksekutif dapat memesan tiket Kereta Api 30 hari sebelum hari pemberangkatan, karena sebelumnya pemesanan tiket hanya bisa dilakukan 7 hari sebelum hari keberangkatan. Semakin tinggi jasa transportasi dalam memberikan kualitas pelayanan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan konsumen. Namun pada

kenyataannya upaya untuk mendapatkan kepuasan pelanggan yang diharapkan tinggi, terkendala oleh kualitas pelayanan yang kurang baik. Masih adanya keluhan penumpang menunjukan kepuasan pelanggan pada PT. Kereta Api Palembang masih menjadi masalah, yang terdiri dari pelayanan petugas parkir, pelayanan petugas loket, info kedatangan kereta api, dan pelayanan ticketing eksternal (agen).

Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan dipandang sebagai salah satu komponen yang perlu diwujudkan oleh perusahaan karena memiliki pengaruh untuk mendatangkan konsumen baru dan dapat mengurangi kemungkinan pelanggan lama untuk berpindah ke perusahaan lain. Dengan semakin banyaknya pesaing maka akan semakin banyak pilihan bagi konsumen untuk menjatuhkan pilihan.

Hal ini akan semakin membuat semakin sulit untuk mempertahankan konsumen lama, karenanya kualitas layanan harus ditingkatkan semaksimal mungkin. Kualitas pelayanan didefinisikan sebagai penilaian pelanggan atas keunggulan atau keistimewaan suatu produk atau layanan secara menyeluruh (Kotler, 2012:16). Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan (Tjiptono,2012:85). Sehingga definisi kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaiannya dalam mengimbangi harapan konsumen.

Dimensi Kualitas Pelayanan

Terdapat lima dimensi kualitas pelayanan menurut Parasuraman dalam Lupiyoadi (2012:182), yaitu:

a. *Tangibles*, atau bukti fisik yaitu kemampuan perusahaan dalam menunjukkan eksistensinya kepada pihak eksternal. Yang dimaksud bahwa penampilan dan kemampuan sarana dan prasarana fisik perusahaan dan keadaan lingkungan sekitarnya adalah bukti nyata dan pelayanan yang diberikan.

b. *Reliability*, atau kehandalan yaitu kemampuan perusahaan untuk memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya.

c. *Responsiveness*, atau ketanggapan yaitu suatu kemauan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada pelanggan, dengan penyampaian informasi yang jelas.

d. *Assurance*, atau jaminan dan kepastian yaitu pengetahuan, kesopansantunan, dan kemampuan para pegawai perusahaan untuk menumbuhkan rasa percaya para pelanggan kepada perusahaan. Terdiri dari beberapa komponen antara lain komunikasi, kredibilitas, keamanan, kompetensi dan sopan santun.

e. *Empathy*, yaitu memberikan perhatian yang tulus dan bersifat individual atau pribadi yang diberikan kepada para pelanggan dengan berupaya memahami keinginan pelanggan. Sebagai contoh perusahaan harus mengetahui

keinginan pelanggan secara spesifik dari bentuk fisik produk atau jasa sampai pendistribusian yang tepat.

Perilaku Konsumen Jasa

Tujuan utama pemasar adalah melayani dan memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Oleh karena itu, pemasar perlu memahami bagaimana perilaku konsumen dalam memuaskan kebutuhan dan keinginannya. Solomon (2006:112) Perilaku konsumen adalah studi mengenai proses – proses yang terjadi saat individu atau kelompok menyeleksi, membeli, menggunakan, atau menghentikan pemakaian produk, jasa, ide, atau pengalaman dalam rangka memuaskan keinginan dan hasrat tertentu.

Berdasarkan pengertian pengertian diatas dapat dilihat bahwa perilaku konsumen berkaitan erat dengan proses pengambilan keputusan untuk menggunakan barang atau jasa untuk memuaskan kebutuhannya dan selalu bertindak rasional. Para konsumen akan berusaha memaksimalkan kepuasannya selama kemampuan finansialnya memungkinkan. Mereka memilki pengetahuan tentang alternatif produk yang dapat memuaskan kebutuhan mereka. Selama utilitas marjinal yang diperoleh dari pembelian produk masih lebih besar atau sama dengan biaya yang dikorbankan, konsumen akan cenderunag membeli produk yang ditawarkan.

Pada hakekatnya kebutuhan konsumen akan mengalami perubahan dalam hidupnya sejalan dengan perubahan sosial, ekonomi, dan budaya yang terjadi dimana mereka hidup. Perubahan tersebut akan mempengaruhi perilaku konsumen, yaitu dalam mengambil keputusan pembelian atau penggunaan suatu produk barang atau jasa. Terdapat beberapa fase yang akan dilewati konsumen sebelum akhirnya memutuskan untuk melakukan pembelian jasa.

Kepuasan Pelanggan

Kepuasan menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah berasal dari kata puas artinya merasa senang; perihal yang bersifat puas, kesenangan, kelegaan dan sebagainya. Kepuasan dapat diartikan sebagai perasaan puas, rasa senang dan kelegaan seseorang dikarenakan mengkonsumsi suatu produk atau jasa dalam mendapatkan pelayanan suatu jasa. Tjiptono (2012:228) kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakannya dengan harapannya. Kepuasan konsumen adalah perasaan seseorang yang puas atau sebaliknya setelah membandingkan antara kenyataan dan harapan yang diterima dari sebuah produk atau jasa.

Kepuasan konsumen tidak mudah dinilai oleh produsen atau penyedia jasa, karena sifatnya yang abstrak dan tidak berwujud. Penyebabnya pun sangat beragam sehingga tidak mudah untuk bisa memuaskan konsumen, namun harus tetap ada upaya untuk mewujudkan tercapainya kepuasan konsumen. Untuk mempermudah pemahaman kepuasan konsumen,

Pengukuran Kepuasan Konsumen

Ada beberapa metode yang dapat digunakan setiap perusahaan untuk 11 mengukur dan memantau kepuasan pelanggan dan

pelanggan pesaing. Kotler (2012) mengidentifikasi empat metode untuk mengukur kepuasan konsumen, yaitu :

(1) Sistem Keluhan dan Saran, dimana setiap organisasi yang berorientasi pada pelanggan (customer oriented) perlu menyediakan kesempatan dan akses yang mudah dan nyaman bagi para pelanggannya guna menyampaikan saran, kritik, pendapat dan keluhan pelanggan. Media yang digunakan bisa berupa kotak saran yang ditempatkan di lokasi-lokasi strategis (yang mudah dijangkau atau sering dilewati pelanggan), kartu komentar (yang diisi langsung maupun yang dikirim via pos kepada perusahaan), saluran telepon khusus bebas pulsa, website dan lain – lain.

(2) Ghost Shopping (Mystery Shopping) adalah salah satu cara memperoleh gambaran mengenai kepuasan pelanggan dengan mempekerjakan beberapa orang ghost shopper untuk berperan atau berpura-pura sebagai pelanggan potensial produk perusahaan pesaing. Mereka diminta berinteraksi dengan staf penyedia jasa yang menggunakan produk / jasa perusahaan.

(3) Lost Customer Analysis yaitu sedapat mungkin perusahaan menghubungi para pelanggan yang telah berhenti membeli atau yang telah pindah pemasok agar dapat memahami mengapa hal itu terjadi dan supaya dapat mengambil kebijakan perbaikan atau penyempurnaan selanjutnya.

(4) Survei kepuasan konsumen dimana sebagian besar riset kepuasan konsumen dilakukan dengan menggunakan metode survei, baik survei melalui pos, telepon, e- mail, website, maupun wawancara langsung.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup

Pembahasan pada penulisan ini mengenai pengaruh kualitas pelayanan (X) yang terdiri dari Tangibles (X_1), Reliability (X_2), Responsiveness (X_3), Assurance (X_4), Empahty (X_5), terhadap kepuasan pelanggan (Y) Pada PT. Kereta Api Palembang

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis secara langsung melalui obyeknya. Pada penelitian ini data primer meliputi data hasil penyebaran kuesioner kepada responden.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, majalahmajalah perekonomian, dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui sistem *on-line* (internet).

Teknik Pengambilan Data

1. Wawancara
   Mengadakan tanya jawab langsung dengan pimpinan, karyawan, dan konsumen PT. Kereta Api Palembang. yang dapat memberikan informasi sehubungan dengan data yang diperlukan dalam penelitian.
2. Kuesioner
   Menyebarkan daftar pertanyaan kepada konsumen untuk mendapatkan informasi yang digunakan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian untuk mendapatkan data dengan cara sebagai berikut :

Kuesioner, untuk mendapatkan data kuantitatif tentang variabel-variabel kompetensi yaitu: untuk memperoleh gambaran deskriptif mengenai responden berkaitan dengan variabel penelitian yang digunakan maka digunakan angka indeks jawaban responden. Teknis yang digunakan adalah dengan menggunakan angka indeks. Angka indeks ini digunakan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti. Seluruh variabel independen akan menggunakan skala *Likert* 1-5 dengan penilaian Skala *Likert* merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2001).

Populasi dan Sample

Populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karekteristik yang serupa menjadi pusat semesta peneliti (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah orang-orang yang menggunakan kereta api, Sedangkan Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populsi tersebut. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling nonprobabilitas* (*convinience sampling*) dimana *sampling nonprobabilitas* merupakan teknik yang memberikan kebebasan kepada peneliti untuk menentukan anggota populasi yang masuk dalam sampel. Convinience sampling yaitu penentuan sampel berdasarkan kelayakan anggota sampel yang memadai memberikan informasi dan dilakukan dengan cara memilih sampel dari orang yang paling mudah dijumpai. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi orang yang menggunakan kereta api dan sudah pernah menggunakan kereta api lebih dari 1 kali. Hal ini dilakukan karena diharapkan hasil yang didapatkan dari kuesioner tersebut valid.

Penentuan jumlah minimal sampel dihitung berdasarkan rumus rumus Slovin (1960) yang dikutip Sekaran (2006:48) sebagai berikut :

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

Keterangan :
n= Sampel
N= Populasi
e= Tingkat Kesalahan

Berdasarkan total keseluruhan pengguna kereta api pada bulan januari sampai dengan april pada tahun 2016 sebanyak 39.825

konsumen, dengan tingkat kesalahan 5 %, maka Sampel :

$$n = \frac{39.825}{1 + (39.825.0,1^2)}$$

$$n = \frac{39.825}{1 + 398,25}$$

n= 99,74 (digenapkan menjadi 100)

3.5. Teknik Analisis

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis dengan menggunakan nilai r untuk melihat valid atau tidaknya pertanyaan dengan signifikansi (α) yang digunakan ádalah 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid sehingga harus dibuang dan sebaliknya

2. Uji Reliabilitas

metode yang digunakan adalah *one shot measure* yaitu dimana suatu instrumen dikatakan *reliable* jika *coefisient croumbach alfa* di atas 0,5.

3. Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan statistik regresi linear berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_1X_2 + b_1X_3 + b_1X_4\, b_1X_5 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Pengguna kereta api

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi

X_1 = Tangible

X_2 = Reliability

X_3 = Responsiveness

X_4 = Assurance

X_5 = Empathy

e_1 = error term

4. PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

1. Pengujian Validitas Variabel *tangibles* (X_1)

Tabel 4.1
Pengujian Validitas Variabel T*angibles* (X_1)

Indikator	R	P Value / Signifikansi	**Kriteria**
Pertanyaan 1	0,806	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,587	0,010	Valid
Pertanyaan 3	0,537	0,020	Valid
Pertanyaan 4	0,785	0,000	Valid
Pertanyaan 5	0,818	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

2. Pengujian Validitas Variabel *Reliability* (X_2)

Tabel 4.2
Pengujian Validitas Variabel R*eliability* (X_2)

Indikator	R	P Value / Signifikansi	Kriteria
Pertanyaan 1	0,687	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,757	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,819	0,000	Valid
Pertanyaan 4	0,839	0,000	Valid
Pertanyaan 5	0,759	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

3. Pengujian Validitas Variabel *Responsiveness* (X_3)

Tabel 4.3
Pengujian Validitas Variabel *Responsiveness* (X_3)

Indikator	R	P Value / Signifikansi	Kriteria
Pertanyaan 1	0,608	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,653	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,745	0,000	Valid
Pertanyaan 4	0,741	0,000	Valid
Pertanyaan 5	0,795	0,000	Valid
Pertanyaan 6	0,893	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

4. Pengujian Validitas Variabel *Assurance* (X_4)

Tabel 4.4
Pengujian Validitas Variabel A*ssurance* (X_4)

Indikator	R	P Value / Signifikansi	Kriteria
Pertanyaan 1	0,721	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,784	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,632	0,000	Valid
Pertanyaan 4	0,767	0,000	Valid
Pertanyaan 5	0,814	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

5. Pengujian Validitas Variabel *Emphaty* (X_5)

Tabel 4.5
Pengujian Validitas Variabel *Emphaty* (X_5)

Indikator	R	P Value / Signifikansi	Kriteria
Pertanyaan 1	0,996	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,996	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,996	0,000	Valid
Pertanyaan 4	0,972	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

6. Pengujian Validitas Variabel Kepuasan pelanggan (Y)

Tabel 4.6

Pengujian Validitas Variabel Kepuasan pelanggan (Y)

Indikator	R	P Value / Signifikansi	Kriteria
Pertanyaan 1	0,819	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,641	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,755	0,000	Valid
Pertanyaan	0,780	0,000	Valid

4			
Pertanyaan 5	0,691	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha
Tangibel	0,889
Reliability	0,886
Responsiveness	0,870
Assurance	0,863
Emphaty	0,879
Kepuasan pelanggan	0,899

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

4.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.8

Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.282	3.265		3.455	.001
	Tangible	.132	.075	.150	1.802	.005
	Reability	.165	.088	.584	5.873	.000
	Responsiveness	.350	.078	.425	1.167	.000
	assurance	.210	.071	.841	11.034	.000
	Emphaty	.132	.089	.328	3.196	.002

Sumber : Data yang diolah 2016

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi

a. Hasil Uji F

Tabel 4.9

Uji F

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	.927[a]	.859	.853	3.68090	.000

Predictors: (Constant), *(tangible, reliability, assurance, empathy, responsiveness)*

b. Uji T

Tabel 4.10

Uji t

Variabel	Sig t	alpha	Kesimpulan
tangible	0,005	0,05	Ha diterima
reability	0,000	0,05	Ha diterima
Responsiveness	0,000	0,05	Ha diterima
assurance Emphaty	0,000	0,05	Ha diterima
	0,002	0,05	Ha diterima

Sumber : Data yang diolah

5. SIMPULAN

1. Uji Simultan membuktikan bahwa nilai sig sig F < alpha maka Ha diterima yang diterima artinya secara bersama-sama variabel dari *tangibles, reliability, responsiveness, assurance , empahty* berpengaruh terhadap kepuasan pengguna jasa kereta api pada PT. Kereta Api Palembang.
2. Hasil pengujian parsial membuktikan bahwa nilai sig t hitung yang dihasilkan variabel tangible (X_1) nilai sig t sebesar 0,005. Variabel reability (X_2) mempunyai nilai sig t sebesar 0,000, variabel responsiveness (X_3) mempunyai nilai sig t sebesar 0,000, assurance (X_4) mempunyai nilai sig t sebesar 0,000 < 0,05 dan emphaty (X_5) mempunyai nilai sig t sebesar 0,002 < 0,05 sehingga diambil kesimpulan menerima hipotesis Ha.

Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan secara rinci, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1) Disarankan kepada perusahaan agar perlunya memberikan serta mempertahankan kualitas layanan khususnya kepada kepuasan pengguna kereta api di Palembang.
2) Disarankan pula agar perlunya perusahaan memperhatikan kualitas layanan *assurance*, yakni dengan memberikan pengamanan kepada kepuasan pengguna kereta api.

DAFTAR PUSTAKA

Ade Duana Pratiwi, Sutopo. 2012. Pengaruh Kualitas Layanan dan Harga Tiket Terhadap Kepuasan Pelanggan Pengguna Jasa Kereta Api Kaligung Mas Kelas Eksekutif Pada PT. KAI DAOP 4 Semarang. *Penelitian Tidak Dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang

Galuh Atika Wibhawani .2012. Pengaruh Kualitas Pelayanan Tiket Elektronik Terhadap Kepuasan Pelanggan Garuda Indonesia Tahun 2012. Penelitian Tidak Dipublikasikan, Semarang, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro

Kotler, Philip, 2012, Manajemen Pemasaran. Jilid I, Jakarta : Indeks

Kotler, Philip, 2014, Manajemen Pemasaran. Jilid II, Jakarta : Indeks

Lupiyoadi, Rambat, 2012, Manajemen pemasaran jasa teori dan praktik, Salemba Empat, Jakarta.

Moh. Fakhrur Rozi .2007, Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pada KA Eksekutif Gajayana Di Malang). http://cari-pdf.com/, Fakultas Ekonomi Universitas

Sulastiyono, Agus, 2006. Manajemen Penyelenggaraan Hotel. Bandung ; Alfabeta

Swasta, Basu, 2008, Azas-Azas Marketing,Yogyakrta : Liberty.

Tjiptono, Fandy, 2012, Manajemen Jasa,Andy Offset, Yogyakarta.

Uma Sekaran, 2006, *R*esearch Methods For Business, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat

PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI WANITA DI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATRA SELATAN

M Septi Yaldi [1)], Dina Mellita[2)]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
JalanJenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
[1)]Email: *septiyaldi95@yahoo.co.id*, [2)]Email: dinamellita@binadarma.ac.id

Abstrack : *This study aims to determine the effect of role conflict on the performance of the central body of female workers in southern Sumatra provincial statistics. Respondents in this research were 35 female employees. While analysis tools used in this research is using quantitative methods. Linear regression that is simpler, correlation and test T.With a simple linear equation Y = a + bx (6.748 + 0,714x). of peelitian it can be concluded that the constant value of 6.748 + 0,714x). This research can be concluded that the constant value of 6.748. These results indicate that there is the influence of positive and significant correlation between conflicting roles on the performance of female employees partially with the value of T calculated respectively by 7.729 to the significant value of 0.000, while the value of R square (R2) of 0.644 which means a contribution influence given by variable konfik role on job performance was 64.4%.*

Keywords*: Role Conflict, Work Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap prestasi kerja pegawai wanita di badan pusat statistik provinsi sumatra selatan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai wanita. Sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Kuantitatif. Yaitu regresi Linear sederhan, uji korelasi dan uji T. Dengan persamaan linier sederhana Y=a +bx (6,748 + 0,714x).dari peelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai konstannya sebesar 6,748+0,714x). dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai konstantanya sebesar 6,748. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh positive dan signifikan antara konflik peran terhadap prestasi kerja pegawai wanita secara parsial dengan nilai T hitung masing-masing sebesar 7,729 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan untuk nilai R *square* (R2) sebesar 0,644 yang artinya konstribusi pengaruh yang diberikan oleh variable konfik peran terhadap prestasi kerja adalah sebesar 64,4%.

Kata kunci : Konflik Peran, Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Didalam manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan kekayaan *(asset)*utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2008:23). pengetahuan manajemen sumber daya manusia sanggat penting bagi seorang manajer dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia meliputisemua orang yang bersetatus sebagai anggota dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Setiap anggota yang memiliki peran dan fungsiberusaha untuk memenuhi semua kewajiban agar bekerja secara efisien. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Dampak tersebut disebabkan karena sumber daya merupakan hal

utama dalam menjalankan (mengelola) perusahaan.

Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangi hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Situasi dimana seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, yang akan menimbulkan konflik peran Robbin (2005:103) . konflik peran yang terjadi dapat menyebabkan situasi kerja tidak menjadi kondusif membuat pekerja yang sedang berkonflik menjadi tidak professional dalam melakukan tugasnya.

Pegawai wanita yang memiliki konflik peran akan selalu bertentangan dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan bersama. Adanya konflik peran dapat membuat perusahaan tidak berjalan secara optimal. Konflik peran yang timbul padapegawai wanita dapat menimbulkan emosi. Situasi emosi seperti ini membuat karyawan wanita yang sedang dalam konflik tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan professional.

Sesuai dengan kondratnya sebagai seorang ibu dan istri, prubahan demografi tenaga kerja wanita menimbulkan sebuah konflik peran pada sebagian wanita yang bekerja. Pergeseran kodrat wanita dari seorang ibu rumah tangga dan seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga dewasa ini mempunyai *"dual career"* tekanan-tekanan psikologis yang akan berdampak pada fisiologis pegawai wanita tersebut, apabila tekanan tersebut terjadi secara terus menerus maka akan menggangu prestasi kerja tersebut dalam suatu perusahaan instansi.

Salah satunya pada Badan Pusat Statistik provinsi sumatra selatan yang merupakan salah satu perusahaan instansi milik pemerintah yang memiiki tenaga kerja sebagai berikut :

Tabel 1

Jumlah Tenaga Kerja

No	**Tenaga kerja**	**Jumlah**	**Persen (%)**
1	Pria	40	47,06%
2	Wanita	35	52,94%
Total		75	100%

Prestasi keja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa inggris disebut dengan *performance.* pada prinsipnya ada istilah lain yang dapat menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa inggris yaitu kata *"achievetment"*. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata to achieve yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering di artikan "apa yang di capai". Prestasi kerja adalah hasil yang di capai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja, prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda (Hasibuan 2008:90). Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah konflik peran, dengan judul :**"** PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI WANITA PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA SELATAN "

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan diatas, maka dirumuskan masalah adalah: "Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap prestasi kerja karyawan wanita pada Badan pusat statistik provinsi Sumatra selatan"

1.3. Tujuan penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisa berdasarkan teori-teori yang di dapatkan untuk memperoleh kesimpulan.

Sedangkan tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik peran terhadap prestasi kerja pada pegawai wanita pada Badan Pusat Statistik provinsi Sumatra selatan.

1.4.Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada pengaruh konflik peran terhadap prestasi kerja pada tenaga kerja wanita untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas.

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian sebagaimana di uraikan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu "Untuk mengetahui konflik peran terhadap prestasi kerja pada pegawai wanita pada Badan Pusat Statistik di kota Palembang".

2. METEDOLOGI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

Pengertian Konflik Peran

Konflik peran dianggap sebagai variabel penting yang mempengaruhi perilaku. Robbins dalam Rozikin (2006:307), mendefinisikan konflik peran sebagai "situasi yang mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan"Jadi, konflik peran timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya.Puspa dan Riyanto dalam Assegaf (2005:94) mengemukakan konflik peran merupakan suatu gejala ***psychologist***yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara profesional bisa menurunkan prestasi kerja.

Luthans (2005:524) menyatakan bahwa konflik peran terjadi jika karyawan atau anggota tim:

a) diminta untuk melakukan tugas yang sulit atau
b) diharuskan melakukan tugas yang bertentangan dengan nilai pribadi. Pada kelompok, konflik peran meningkat, khususnya jika di dalam kelompok terdapat perilaku nonetis atau antisosial serta jika anggota kelompok menekankan norma-norma tertentu, sementara pemimpin dan penguasa organisasi formal menekankan norma lainnya.

Bamber, et al. (1989:157) terdapat beberapa faktor yang diindikasikan menimbulkan konflik peran antara lain :

a. Koordinasi aliran kerja
b. Kecukupan wewenang
c. Kecukupan komunikasi

d. Kemampuan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja

Jenis Konflik Peran

Jenis konflik peran menurutYang, Chen, Choi, & Zou, (2000:173) antara lain :

a. Konflik peran berbasis waktu (time-based caonflict)

Konflik berbasis waktu adalah konflik kondisi dimana seseorang mengalami tekanan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

MenurutYang, Chen, Choi, & Zou, (2000:174) indikator konflik peran berbasis waktu(time-based conflict) :

1. Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga
2. Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat
3. Penggunaan hari libur untuk bekerja
4. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

b. Konflik peran keluarga-pekerjaan (strain-based conflict)

Konflik peran berbasis renggangan (strain-based conflict) terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi pekerjaan lainnya.

Indikator konflik peran berbasis renggangan(strain-based conflict) adalah

1. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
2. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalambekerja
3. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga
4. Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan.

2.1 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Hasibuan (2008:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesugguhannya serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seeorangu pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan..

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sutrisno (2009:151) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan :

Faktor individu yang di maksud adalah :

1. Usaha (effort) yang menunjukan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang di perlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3. Role/task perception, yaitu segala prilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik.
2. Peralatan.
3. Waktu.
4. Material.
5. Pendidikan

Penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan itu sendiri. Menurut Veithzal Rivai (2004:312) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja untuk :

a. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
b. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
c. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
d. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya
e. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
f. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
g. .untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
h. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
i. Mendorong pertanggung jawaban karyawan.
j. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

Menurut Hasibuan (2008:96) metode penilaian prestasi kerja, antara lain :

a. Rating scale
b. Employee comparation
c. Check list
d. Freeform essay
e. Critical incident

Menurut Hasibuan (2008:91) syarat-syarat penilai (appraiser) sebagai berikut :

a. Penilai harus jujur, adil, objektif, dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/fakta yang ada.
b. Penilaian hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yng dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif. Penilai tidak boleh mendasarkan penilaiannya atas fisis rasa

supaya penilaian bukan didasarkan atas suka atau tidak suka.

c. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.
d. Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

Edwin B.Filippo dalam buku Yusuf (2015:207) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

a. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.
c. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.

Ranupandojo dan Husnan(2002:126) mengemukkan bahwa ada empat indikator-indikator prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

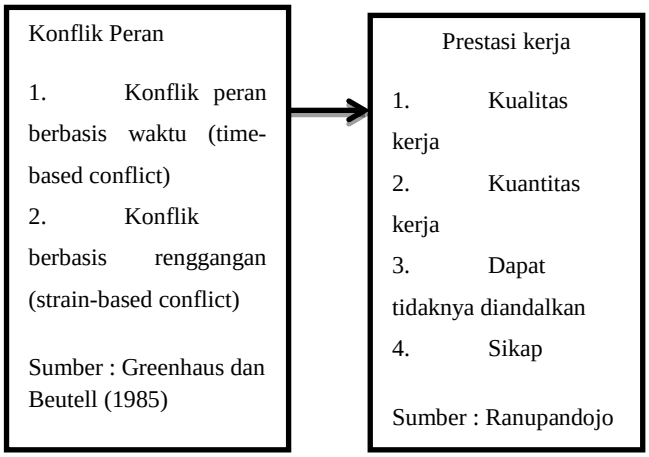
a. Kualitas kerja
b. Kuantitas kerja
c. Dapat tidaknya diandalkan
d. Sikap

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2

Kerangka Berpikir



Objek Penelitian

Objek yang diteliti oleh penulis yaitu pegawai wanita yang ada di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dimulai dari awal bulan maret sampai dengan bulan april.

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

Data Primer

Menurut Sugiyono (2010:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan peneliti sebagai berikut :

1. Interview (wawancara)
2. Kuisioner

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:215) 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.Sedangkan jumlah populasi pegawai waniata sebanyak 45 orang pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2013).Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* menurut sugiyono (2013), teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang, istilah sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota pegawai wanita dijadikan sampel.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah :

1. Deskriptif Kuantitatif

   Menurut Sugiyono (2010:14) Deskriptif Kuantitatif adalah metode analisis yang digunakan 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.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:445) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yangsesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Menurut Azwar dalam Priyanto (2012:184) semua item yang mencapai koefisien minimal 0,30 daya pembedaanya dapat dikatakan memuaskan. Pengujian validitas menggunakan metode korelasi *pearson*dengan mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada suatu variabel. Kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r table pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung ≥ r table maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung ≤ r table maka item dinyatakan tidak valid.

Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

Y = a + bX

Keterangan :

Uji signifikan

Uji signifikan ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statiscal Program For Social Science)

Menurut Kuncoro (2011:105) uji statistic T menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas Konflik peran (X) dan Prestasi Kerja Pegawai Wanita (Y).hipotesis nol

(H_0) yang hendak di uji adalah apakah satu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

H_0 : b_i = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen Konflik peran (X) dan prestasi kerja pegawai wanita (Y).

Hipotesis alternative (H_a), parementer suatu variabel tidak sama dengan nol, yaitu

H_a : $b_i \neq 0$, artinya variabel Konflik peran (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi kerja pegawai wanita (Y). Uji t ini dilakukan dengan membandingkan T hitung dan T table, sebagai berikut :

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

H_0 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Konflik peran (X) terhadap variabel Prestasi kerja pegawai wanita (Y).

H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Konflik peran (X) terhadap variabel prestasi kerja pegawai Wanita (Y).

3. HASIL

Pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel X (Konflik Peran) dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*di dapatkan 8 butir pernyataan kuisioner 8 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari R_{tabel} 0.30. sedangkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Y (prestasi kerja) didapatkan 8 pernyataan kuesioner 8 pernyataan dikatakan valid dikarenakan lebih besar dari Rtabel 0.30

Uji reabilitas dilakukan berdasarkan dilakukan berdasarkan tabel 4.8 dan 4.9 uji reabilitas dinyatakan bahwa pernyataan variabel X dan variabel Y reliable setelah dihitung berulang-ulang dan didapatkan hasil yang sama menggunakan SPSS 16.0 *for windows***.**

Berdasarkan hasil korelasi hubungan antara konflik peran terhadap prestasi kerja didapatkan nilai 0,803 artinya kuat dan positif ,koefesien determinasi diproleh nilai R square sebesar 0,644 atau 644%. Hal ini menunjukan bahwa pengaruh yang diberikan variabel dependen yaitu sebesar 64,4% sedangkan sisanya 35,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti iklim organisasi, insentif. Berdasarkan tabel 4.13 *coefficients* dari perhitungan pengujian didapatkan bahwa signifikasi >0.05 dari tabel 4.13 diatas didapatkan variabel konflik peran 0,009 <0,05, maka pengaruh

4.SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai konflik peran terhadap prestasi kerja pegawai wanita di badan pusat statistik provinsi sumatera selatan

Menarik kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil analisis linier sederhana pada penelitian ini didapatkan hasil konflik peran (X) adalah 0, prestasi kerja (Y) 6,748. Koefisien regresi variabel konflik peran jika konflik peran mengalami kenaikan 1% maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,714.

2. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa nilai r (koefisien korelasi) variabel konflik peran memiliki hubungan linier yang kuat dengan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis koeficsien determinasi pada penelitian ini konflik peran memberikan peranan terhadap prestasi kerja pegawai
4. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis uji T didapatkan hasil konflik peran Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari konflik peran (X1) terhadap prestasi kerja pegawai wanita

DAFTAR RUJUKAN

Suhartini. 2011. Pengaruh Konflik Peran terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Indoturbine Jakarta. Universitas islam Indonesia : jakarta

Hasibuan, melayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi :Jakarta. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Penerbit *Alfabeta.*

Frone, M. R; Russel, M; cooper, M. L. 1992. *The effect of the dual role conflict And work Stress on Performance Women Professor in the faculty of Ekonomics University Jambi*, journal Management Business, Volume 2 No. 02, Oktober 2012; 185-193

Yani, Muhammad. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang. Universitas Maritim Raja Haji. Tanjung pinang.

Yusuf, Baharudin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di lembaga Keuangan Syariah. Jakarta. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.

http://andredwijansono.blogspot.co.id/2014/02/teori-konflik-peran.htmltanggal akses 03-05-2016 pukul 17.20

ANALISIS FA KTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN *PROPERTY* DAN *REAL ESTATE* YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Nora Adriani[1)], Septiani Fransisca[2)]
Universitas Bina Darma
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 3 Palembang
noradriani18@yahoo.co.id[1)], septiani.fransisca@binadarma.ac.id[2)]

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor- faktor yang memepengaruhi struktur modal pada perusahaan *property* dan *real estate* yang terdapat di Bursa Efek Indonesia. Terdapat lima variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel tersebut antara lain profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, tingkat pajak, dan dividen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan *property* dan *real estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2012-2015. Populasi penelitian ini sebanyak 48 dengan pemilihan sampel dipilih dengan metode *purposive sampling* perusahaan dengan periode pengamatan 4 (empat) tahun. Data dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi berganda yang didahului oleh uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan autokorelasi. Pengujian hipotesa dilakukan dengan menggunakan uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan, struktur aktiva, tingkat pajak, dan dividen berpengaruh signifikan terhadap struktur modal. Sedangkan profitabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap struktur modal.

Kata kunci: Struktur Modal, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Struktur Aktiva, Tingkat Pajak, dan Dividen

1. PENDAHULUAN

Masalah pendanaan merupakan bagian yang sangat penting dalam dunia usaha. Seringkali perusahaan memiliki keterbatasan dana, sehingga menjadi salah satu faktor yang menghambat pertumbuhan perusahaan menjadi perusahaan besar dan memiliki keunggulan bersaing atas produk-produk yang dihasilkannya. Dalam mengatasi keterbatasan dana itu, perusahaan harus mencari sumber-sumber pendanaan yang dapat menyediakan dana dalam jumlah besar untuk membiayai investasi baru (Damayanti, 2013). Pendanaan tersebut dapat berasal dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Pendanaan internal dapat berupa laba ditahan serta depresiasi. Sedangkan dana yang diperoleh dari sumber eksternal adalah dana yang berasal dari para kreditur yang merupakan hutang perusahaan.

Struktur modal yang optimal dapat dilihat melalui rasio *Debt to Equity* atau rasio total hutang terhadap modal sendiri. Weston dan Copeland (1996) dalam Arief (2011) menyatakan bahwa penggunaan hutang yang optimal pada suatu perusahaan perbandingannya dengan total ekuitas tidak lebih dari satu, artinya penggunaan hutang tersebut tidak lebih dari penggunaan ekuitas dalam struktur modalnya yang digunakan dalam aktivitas perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu dengan tema sejenis perlu diuji kembali, karena dalam beberapa kasus mengalami perbedaan hasil yang disebabkan perbedaan waktu penelitian, jumlah sampel yang diteliti, lokasi penelitian, dan lain-lain. Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan penelitian sebelumnya,

mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kennedy (2013). Dalam penelitian Kennedy, digunakan enam indikator dianggap mempunyai pengaruh terhadap porsi hutang perusahaan, yaitu: Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Struktur Aset, Pertumbuhan Penjualan, Struktur Kepemilikan, Tingkat Pajak, dan dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan, struktur aset, pertumbuhan penjualan, struktur kepemilikan, dan tingkat pajak secara signifikan berpengaruh terhadap struktur modal. Sedangkan profitabilitas tidak signifikan mempengaruhi struktur modal.

Penggunaan perusahaan *property* dan *real estate* karena di Indonesia ini, prospek dalam hal *property* dan *real estate* sangat baik, karena perkembangannya sangat pesat misal pada pembangunan jalan, gedung, perkantoran, dan lainnya. Peneliti ingin mengetahui pendanaan yang lebih dominan antara modal sendiri dan modal asing karena biasanya pada sektor ini pembiayaan perusahaannya dengan hutang atau pinjaman dari bank. Berbeda dengan sektor lainnya, *property* dan *real estate* memiliki jaminan pinjaman berupa bangunan-bangunannya.

Mengingat pentingnya keputusan pendanaan untuk mengembangkan suatu usaha, baik itu pendanaan yang bersumber dari internal maupun eksternal perusahaan, maka penulis tertarik dan menganggap penting untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan *Property* dan *Real Estate* Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia".

Definisi Struktur Modal

Menurut Rodoni dan Ali (2010:137) struktur modal adalah proporsi dalam menentukan pemenuhan kebutuhan belanja perusahaan dimana dana yang diperoleh menggunakan kombinasi atau paduan sumber yang berasal dari dana jangka panjang yang terdiri dari dua sumber utama yakni yang berasal dari dalam dan luar perusahaan. Sementara itu Fahmi (2015:184), menyatakan bahwa struktur modal merupakan gambaran dari bentuk proporsi finansial perusahaan yaitu antara modal yang dimiliki yang bersumber dari utang jangka panjang dan modal sendiri yang menjadi sumber pembiayaan suatu perusahaan.

Komponen Struktur Modal Perusahaan

Untuk memahami tentang struktur modal maka perlu mengetahui komponen atau pembagian dari struktur modal itu sendiri :

1. Hutang jangka panjang atau Modal asing

   Hutang jangka panjang yang merupakan sumber dana eksternal yang didapat perusahaan adalah jenis hutang yang jangka waktunya panjang atau memilki jatuh tempo lebih dari satu tahun. Ada berbagai jenis dari hutang jangka panjang suatu perusahaan, antara lain seperti :

   a. Hutang Obligasi

      Obligasi *(bond)* merupakan suatu surat berharga yang dijual kepada publik, dimana disana dicantumkan berbagai ketentuan yang menjelaskan berbagai hal seperti nilai nominal, tingkat suku bunga, jangka waktu, nama penerbit dan beberapa ketentuan lainnya yang terjelaskan dalam undang-undang yang

disahkan oleh lembaga yang terkait (Fahmi, 2015:189).

b. Hutang Hipotik

Hutang hipotik adalah jenis hutang jangka panjang yang jaminan (*collateral*) pembayarannya menggunakan aset tetap atau aset tidak bergerak.

c. Hutang Sewa Pembiayaan

Menurut Skousen (2010) dalam Prasetyo (2015), ada beberapa jenis kegiatan sewa guna usaha perusahaan atas properti, pabrik, dan peralatan pada hakikatnya merupakan pembelian yang didanai dengan hutang. Untuk akuntansi sewa guna usaha modal (atau pembiayaan perusahaan), nilai sekarang dari pembayaran sewa masa datang dicatat sebagai utang jangka panjang.

2. Modal Sendiri *(Shareholder Equity)*

Modal sendiri atau ekuitas pemegang saham merupakan modal yang diperoleh atau berasal dari pemilik/ pemegang saham perusahaan itu sendiri dan modal tersebut tertanam dalam perusahaan untuk jangka waktu yang tidak tertentu batasnya.

a. Laba yang ditahan *(Retained Earnings)*

Laba ditahan atau saldo laba ini merupakan jenis modal sendiri perusahaan yang berasal dari sumber intern perusahaan. Laba yang ditahan yaitu sisa laba dari keuntungan perusahaan yang belum dibagikan kepada para pemegang saham sebagai deviden.

b. Saham biasa *(common stock)*

Saham biasa adalah salah satu jenis komponen modal sendiri jangka panjang perusahaan yang berasal dari sumber eksternal perusahaan yaitu jenis modal yang ditanamkan ke perusahaan oleh para pemegang saham/ pihak investor.

c. Saham preferen

Saham preferen adalah salah satu jenis saham yang pemilik saham preferen ini memiliki hak lebih dibandingkan hak pemilik saham biasa. Keistimewaan saham preferen ini yaitu pemegang saham mempunyai hak istimewa untuk mendapatkan dividen (Pembagian laba) lebih dahulu, mereka mempunyai kesempatan lebih besar untuk menerima dividen secara teratur dibandingkan dengan pemegang saham biasa.

Teori *Pecking Order*

Teori *Pecking Order* dirumuskan oleh Myers (1984), dimana teori ini menjelaskan mengapa perusahaan menentukan hirarki sumber pendanaan. Teori ini menjelaskan mengenai keputusan pendanaan yang dilakukan oleh perusahaan bahwa perusahaan cenderung menggunakan dana internal yaitu laba ditahan dan depresiasi daripada aktivitas pendanaan eksternal (hutang, saham). Teori ini juga mendasarkan diri atas informasi asimetrik, yang menunjukkan bahwa manajemen mempunyai informasi yang lebih banyak mengenai prospek, risiko dan nilai perusahaan daripada pemodal publik.

Teori *Modigliani* dan *Miller* (MM)

Teori struktur modal modern ini pertama kali dikemukakan oleh dua orang professor yaitu; Franco Modigliani dan Merton Miller pada tahun 1958, yang kemudian dikenal dengan teori MM. Modigliani dan Miller mengatakan bahwa penggunaan hutang akan lebih menguntungkan apabila dibandingkan dengan penggunaan modal sendiri, terutama dengan meminjam ke perbankan. Bahkan dengan menggunakan utang semakin banyak maka akan semakin menguntungkan perusahaan.

Asumsi pertama studi MM didasarkan pada sejumlah asumsi yang tidak realistis dan asumsi yang digunakan dalam teori ini adalah tidak ada pajak. Namun asumsi pertama teori ini dianggap kurang relevan. Kemudian asumsi pertama teori ini diperbaiki oleh MM dengan mengeluarkan penelitian terbaru yang berjudul *"Corporate Income Taxes and The Cost of Capital: A Correction"*, dalam revisi ini MM memasukan pengaruh adanya pajak.

Signaling Theory

Isyarat atau *signal* menurut Brigham dan Houston (2005) adalah suatu tindakan yang diambil manajemen perusahaan yang memberi petunjuk bagi investor tentang bagaimana manajemen memandang prospek yang menguntungkan akan mencoba menghindari penjualan saham dan mengusahakan setiap modal baru yang diperlukan dengan cara–cara lain, termasuk penggunaan hutang yang melebihi target struktur modal yang normal. Perusahaan dengan prospek yang kurang menguntungkan akan cenderung untuk menjual sahamnya.

Agency Theory

Menurut Rahayu (2005) teori agensi ini merupakan penjelasan yang sering digunakan dalam melihat variasi struktur modal pada berbagai perusahaan. Manajemen merupakan agen dari pemegang saham, sebagai pemilik perusahaan. Untuk dapat melakukan fungsinya dengan baik, manajemen harus diberikan insentif dan pengawasan yang memadai. Pengawasan tersebut dapat dilakukan melalui cara-cara seperti pengikatan agen, pemeriksaan laporan keuangan dan pembatasan terhadap keputusan yang dapat diambil manajemen. Kegiatan pengawasan tersebut membutuhkan biaya yang disebut biaya agen.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal

Profitabilitas

Kinerja perusahaan dapat diukur dengan seberapa besar perusahaan dapat memperoleh profitabilitas yang tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain dalam satu lingkungan industrinya. Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba selama periode tertentu. Profitabilitas suatu perusahaan dapat dinilai melalui berbagai cara, salah satunya dengan *return on asset (ROA)* yang merupakan pengukuran profitabilitas dengan total aset. ROA mengukur seberapa besar total aset yang telah dibelanjakan oleh perusahaan dari sumber dana internal maupun eksternal untuk menghasilkan profitabilitas.

Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan merupakan gambaran kemampuan financial perusahaan dalam suatu periode tertentu. Ukuran perusahaan yang besar, dianggap sebagai suatu indikator yang menggambarkan tingkat risiko bagi investor untuk melakukan investasi pada perusahaan tersebut, karena jika perusahaan memiliki kemampuan financial yang baik, maka diyakini bahwa perusahaan tersebut juga mampu memenuhi segala kewajibannya serta memberikan tingkat pengembalian yang memadai bagi investor.

Struktur Aktiva

Struktur Asset mengambarkan proporsi atau perbandingan antara total asset tetap yang dimiliki oleh perusahaan dengan total asset perusahaan (Joni dan Lina, 2010). Struktur Asset merupakan salah salah satu faktor yang penting pada *capital structure* atau keputusan pendanaan suatu perusahaan, karena apabila perusahaan dihadapkan pada kondisi kesulitan keuangan dalam membayar hutangnya, aset-aset berwujud atau asset tetap yang dimiliki perusahaan dapat bertindak sebagai jaminan dalam memberikan jaminan kepada pihak luar yang memberikan pinjaman.

Tingkat Pajak

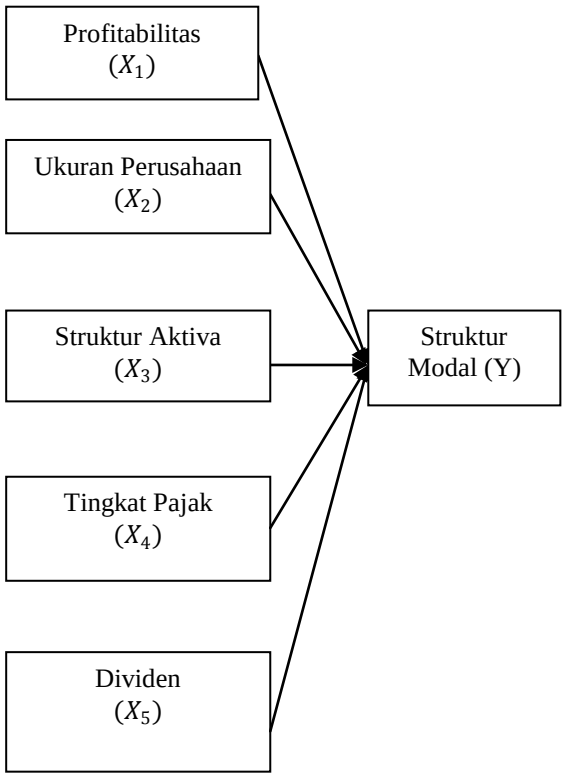
Pajak adalah jumlah pajak yang dibebankan kepada masing-masing perusahaan berdasarkan pada tarif pajak yang ditentukan pemerintah atas penghasilannya yang kena pajak yang diperoleh.

Dividen

Dividen dalam hal ini adalah dividen untuk pemegang saham biasa (*common stock dividend*); merupakan bagian dari laba yang dibagikan kepada pemegang saham dari laba yang diperoleh perusahaan. Dividen dianggap memberikan informasi mengenai tingkat pengembalian yang diberikan oleh emiten serta meberikan gambaran mengenai kondisi keuangannya.

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Struktur Modal

Profitabilitas merupakan faktor penting dalam menentukan struktur modal. Dengan laba ditahan yang besar, perusahaan akan lebih

senang menggunakan laba ditahan sebelum menggunakan hutang. Weston dan Brigham (1998) dalam Kesuma (2009), menyatakan bahwa perusahaan dengan tingkat *return on assets* yang tinggi, umumnya menggunakan hutang dalam jumlah yang relatif sedikit. Hal ini disebabkan dengan *return on assets* yang tinggi tersebut, memungkinkan bagi perusahaan melakukan permodalan dengan laba ditahan saja. *Return on Assets* yang tinggi, berarti bahwa laba bersih yang dimiliki perusahaan tinggi, maka apabila perusahaan menggunakan hutang yang besar tidak akan berpengaruh terhadap struktur modal, karena kemampuan perusahaan dalam membayar bunga tetap juga tinggi. Tingkat pengembalian yang tinggi memungkinkan untuk membiayai sebagian besar kebutuhan pendanaan dengan dana yang dihasilkan secara internal.

H_1 : Profitabilitas berpengaruh negatif terhadap struktur modal

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal

Ukuran perusahaan menggambarkan besar kecilnya suatu perusahaan. Besar kecilnya perusahaan dapat diukur berdasarkan total penjualan dan total aset sehingga dapat dikatakan besarnya penjualan dan total aset yang dimiliki perusahaan dapat menunjukkan prestasi perusahaan. Perusahaan yang besar lebih banyak menggunakan utang daripada perusahaan kecil. Ini dikarenakan semakin besar perusahaan, maka lebih memiliki arus kas yang lebih stabil, yang dapat mengurangi risiko dari penggunaan utang.

H_2 : Ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap struktur modal

Pengaruh Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal

Aset menunjukkan aktiva yang digunakan untuk aktivitas operasional perusahaan. Semakin besar aset diharapkan semakin besar hasil operasional yang dihasilkan perusahaan. Peningkatan aset yang diikuti peningkatan hasil operasi akan semakin menambah kepercayaan pihak luar terhadap perusahaan. Dengan meningkatnya kepercayaan pihak luar (kreditor) terhadap perusahaan, maka proporsi hutang akan semakin lebih besar daripada modal sendiri.

H_3 : Struktur Aktiva berpengaruh positif terhadap Struktur Modal

Pengaruh Tingkat Pajak Terhadap Struktur Modal

Pajak adalah jumlah pajak yang dibebankan kepada masing-masing perusahaan berdasarkan pada tarif pajak yang ditentukan pemerintah atas penghasilannya yang kena pajak yang diperoleh. Hutang mempunyai keunggulan berupa pembayaran bunga dapat digunakan untuk mengurangi pajak sehingga biaya pajak yang harus dibayar menjadi lebih rendah. Keadaan inilah yang telah mendorong adanya penggunaan utang yang semakin besar di dalam struktur modal perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif antara tingkat pajak dengan struktur modal, dimana semakin tinggi tingkat pajak perusahaan, maka semakin besar daya tarik penggunaan utang.

H_4 : Tingkat pajak berpengaruh positif terhadap Struktur Modal

Pengaruh Dividen Terhadap Struktur Modal

Secara tidak langsung, kebijakan dividen akan mempengaruhi tingkat penggunaan hutang suatu perusahaan. Pembayaran dividen akan mengurangi persediaan dana internal yang dibutuhksn untuk operasi perusahaan. Selain itu akibat penggunaan dana untuk pembayaran dividen perusahaan akan membutuhkan dana lebih untuk keperluan operasional dan investasinya. Kebutuan dana ini dapat memicu penambahan hutang perusahaan.

H_5 : Dividen berpengaruh positif terhadap Struktur Modal

2. METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini dilakukan pada perusahaan-perusahaan *property* dan *real estate* yang tercatat di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2015.

Operasional Variabel

Di dalam penelitian ini variabel-variabel penelitian diklasifikasikan menjadi dua kelompok variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas pada penelitian ini adalah profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, tingkat pajak, dividen, dan yang menjadi variabel terikat adalah struktur modal.

Populasi

Populasi adalah sekumpulan seluruh anggota dari objek yang akan diteliti. Berdasarkan *Indonesia Stock Exchange* (IDX) *Fact Book* 2014, populasi perusahaan sektor *property* dan *real estate* berjumlah 48 perusahaan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari objek yang akan diteliti. Sampel yang di ambil pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan yang berdasarkan pertimbangan tertentu dimana syarat yang dibuat sebagai kriteria harus dipenuhi oleh sampel dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang relevan.

Tabel 1

Sampel Penelitian

No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan
1.	Alam Sutera Realty Tbk	10.	Greenwood Sejahtera Tbk
2.	Bumi Serpong Damai Tbk	11.	Jaya Real Property Tbk
3.	Ciputra Development Tbk	12.	Lippo Karawaci Tbk
4.	Ciputra Property Tbk	13.	Metropolitan Kenjana Tbk
5.	Ciputra Surya Tbk	14.	Metropolitand Land Tbk
6.	Intland Development Tbk	15.	Plaza Indonesia Realty Tbk
7.	Duta Pertiwi Tbk	16.	Pakuwon Jati Tbk
8.	Gowa Makassar Tourism Development Tbk	17.	Danayasa Arhatama Tbk
9.	Perdana Gapura Prima Tbk	18.	Summarecon Agung Tbk

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data yang merupakan data kuantitatif. Sumber data yang diperoleh merupakan jenis data

sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari lembaga atau instansi mengenai pengambilan data yang akan diolah dan keterangan tambahan mengenai data penelitian melalui studi kepustakaan yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian. Data yang digunakan berupa laporan keuangan perusahaan *property* dan *real estate* yang terdaftar di BEI pada periode 2012-2015.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data sekunder. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan, penulis membutuhkan berbagai data dan informasi yang mendukung penelitian ini. Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini, yaitu studi pustaka dan dokumentasi.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak (Priyatno, 2010:36). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Terdapat dua cara untuk mengetahui apakah residual terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan Uji multikolinearitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Apabila terjadi korelasi yang kuat, maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Penggunaan uji heteroskedastisitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual (error) satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan apabila varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010:67).

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi atau hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antara kesalahan pengganggu (error) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dalam bentuk kuantitatif dengan tidak menyertakan hipotesis dalam pengambilan keputusan. Tujuannya adalah agar data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah penulis buat, maka penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi ini merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mencari persamaan regresi dan menguji ada tidaknya

pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yang dapat digunakan untuk memperkirakan variabel dependen (Y) di masa yang akan datang karena pengaruh variabel independen (X). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e}$$

Keterangan :

Y = Struktur Modal

α = Konstanta

$\beta_{1,2,3,4,5,6}$ = Koefisien Regresi Variabel Independen

X_1 = Profitabilitas

X_2 = Ukuran Perusahaan

X_3 = Struktur Aktiva

X_4 = Rasio Hutang

X_5 = Tingkat Pajak

X_6 = Dividen

e = Variabel Residual (tingkat kesalahan atau error)

Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikansi/ Pengaruh Simultan (Uji F).
   Uji keberartian model (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
2) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)
   Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji statistik t ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen.
3) Koefisien Determinasi (Uji R^2)
   Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh atau kuat kemampuan model dalam menerangkan variabel dependennya. Atau koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen).

3. HASIL

Profitabilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap struktur modal

Hasil penelitian menyatakan bahwa profitabilitas (ROA) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap struktur modal. Dengan mendasar pada pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mendukung hipotesa yang telah ditetapkan pada bab 2 bahwa profitabilitas berpengaruh negatif terhadap struktur modal. Hal ini berarti semakin besar profitabilitas, maka akan semakin besar pula jumlah struktur modal. Perbedaan arah tersebut dikarenakan perusahaan *property* dan *real estate* yang terdaftar di BEI periode 2012-2015 rata-rata mengalami peningkatan struktur modal dilihat dari rasio *debt to equity*, maka profitabilitas (ROA) pada perusahaan *property* dan *real estate* juga meningkat dan sebaliknya. Namun hal tersebut tidak membuktikan bahwa profitabilitas mempengaruhi proporsi struktur modal.

Ukuran Perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap struktur modal

Ukuran perusahaan menggambarkan besar kecilnya suatu perusahaan. Perusahaan yang lebih besar akan lebih mudah memperoleh pinjaman dibandingkan perusahaan kecil. Perusahaan yang berukuran besar memiliki aset yang besar pula untuk dapat digunakan sebagai alat untuk menjaminkan hutangnya. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan besar memiliki kesempatan untuk berhutang lebih banyak dibandingkan perusahaan kecil. Selain itu, penggunaan hutang bertujuan untuk membantu menunjang operasional usahanya.

Struktur Aktiva berpengaruh negatif dan signifikan terhadap struktur modal

Semakin besar jumlah asset tetap berwujud yang dimiliki suatu perusahaan maka semakin besar pula jaminan perusahaan tersebut sehingga dapat memberikan kepercayaan kepada pihak luar untuk meminjamkan dananya kepada perusahaan dalam jumlah yang besar dan diprediksi dapat mengakibatkan tingkat penggunaan hutang perusahaan akan semakin lebih besar daripada modal sendiri dalam struktur modal perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dalam hal ini dimungkinkan dapat dengan mudah untuk memperoleh sumber pendanaan dari pihak eksternal karena perusahaan memiliki asset tetap berwujud dalam jumlah besar yang dapat dijadikan jaminan dalam membayar hutang. Pada struktur asset perusahaan, nilai asset tetap atau asset berwujud didalam kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban finansialnya kemungkinan lebih besar dan penggunaaan asset lancar jumlahnya terbatas sehingga dengan terbatasnya jumlah tersebut, apabila perusahaan dihadapkan pada posisi keuangan yang lemah dimana sumber modal sendiri dan profitabilitas yang didapat perusahaan lebih rendah maka akan menyebabkan perusahaan tidak mampu untuk melunasi hutangnya sehingga dalam hal ini dapat membuat perusahaan bangkrut.

Tingkat Pajak berpengaruh positif dan signifikan terhadap struktur modal

Pajak adalah iuran yang dibayarkan oleh rakyat kepada kas Negara. Semakin besar laba perusahaan tersebut maka pajaknya juga akan semakin besar. Perusahaan yang memiliki laba yang tinggi akan memilih untuk menggunakan pendanaan eksternal dibandingkan pendanaan internal dikarenakan perusahaan akan mendapat kepercayaan dan dianggap mampu untuk melakukan pengembalian, sehingga hal tersebut dapat memicu perusahaan mendapatkan pinjaman dari pihak eksternal. Selain itu, menurut teori *Modigliani* dan *Miller* perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari penghematan pajak atas bunga utang perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat pajak yang rendah cenderung dalam penggunaan struktur modalnya juga rendah dan sebaliknya bila pajak perusahaan tinggi maka penggunaan utang akan tinggi untuk pembayaran .

Dividen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap struktur modal

Secara tidak langsung, kebijakan dividen akan mempengaruhi tingkat penggunaan hutang suatu perusahaan. Pembayaran dividen akan mengurangi persediaan dana internal yang

dibutuhkan untuk operasi perusahaan. Selain itu, kebijakan dividen yang stabil menuntut perusahaan untuk menyediakan sejumlah dana untuk didistribusikan kepada para pemegang saham. Akibat penggunaan dana untuk pembayaran dividen perusahaan akan membutuhkan dana lebih untuk keperluan operasional dan investasinya. Kebutuhan dana ini dapat memicu penambahan hutang perusahaan.

4. SIMPULAN

a) Hasil Pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan. Ukuran perusahaan, struktur aktiva, dividen berpengaruh negatif dan signifikan. Tingkat Pajak berpengaruh positif dan signifikan.

b) Struktur modal perusahaan *property* dan *real estate* yang terdaftar di BEI pada tahun 2012-2015 rata-rata telah optimal karena dari 18 perusahaan yang mejadi sampel penelitian saya hanya 6 perusahaan yang struktur modalnya tidak optimal. Dilihat dari *debt equity ratio* perusahaan yang dikatakan struktur modalya optimal yaitu perbandingan hutang dengan total ekuitasnya tidak lebih dari satu, artinya penggunaan hutang tidak tersebut tidak lebih dari penggunaan ekuitas dalam struktur modalnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arief, B. 2011. Analisis *Pengujian Teori Pecking Order Melalui Keterkaitan Profitabilitas, Struktur Aset, Ukuran perusahaan dan Kesempatan Bertumbuh Terhadap Financial Leverage Periode 2006-2007 (Studi Kasus Pada Emiten Syariah Di JII)*. Penelitian Tidak Dipublikasi Fakultas Ekonomi Universitas Dipenogoro, Semarang

Brigham, Eugene F dan Joel F Houston. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi 11. Salemba Empat : Jakarta

Damayanti, 2013. *Pengaruh Struktur Aktiva, Ukuran perusahaan, peluang bertumbuh, dan profitbilitas Terhadap Struktur Modal (Studi pada Perusahaan Farmasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia) Jurnal Perspektif Bisnis*. Vol 1,No. 1, Juni 2013, 155N :2338-511

Fahmi, Irham. 2015. "Pengantar Manajemen Keuangan : Teori dan Soal Jawab". Bandung : Alfabeta

Ferdiansya, M. S. dan Isnurhadi. 2013. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi struktur Modal pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 11 No. 2 Juni 2013

Furi, V. Ratna dan Saifudin. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal (Studi Empiris Pada Perusahaan manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2009-2010)*. Juraksi. Vol. 1 . No.2

Joni dan lina. 2010. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal". Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol. 12. No. 2 : 81-96

Kennedy, Nur Azlina, dan Anisa Ratnsa Suzana. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi struktur Modal Pada Perushaan dan Real Estate di BEI*. Riau: Jurnal Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Kesuma, Ali. 2009. "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal Serta Pengaruhnya Terhadap Harga Saham Perusahaan Real Estate yang *Go Public* di Bursa Efek Indonesia".

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 11(1), 38-45

Prasetyo, A. Eko. 2015. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2014". Penelitian Tidak Dipublikasi. Fakultas Ekonomi Universitas Dipenogoro, Semarang

Priyatno, Duwi. 2010. "Teknik Mudah dan cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS, Yogyakarta : Gava Media

Rahardjo, Carrolina. 2015. *Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Wholesale and Retail Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2013*. Penelitian Tidak Dipublikasi. Fakultas Ekonomi Universitas Dipenogoro, Semarang

Ridloah, Siti. 2010. "Faktor Penentu Struktur Modal: Studi Empirik Pada Perusahaan Multifinansial". Jurnal Diniamis Manajemen Vol.1. No. 2 144-153

Rodoni, Ahmad dan Herni Ali. 2010. *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Seftianne dan R. Handayani.2011. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan Publik Sektor Manufaktur*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol. 13. No. 1: 35-36

Sumani, Lia Rachmawati. 2012. "Analisis Struktur Modal dan Beberapa Faktor yang Mempengaruhinya Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Jurnal EMAS, Vol.6, No.1, November 2012

Yovin, Devi dan Ni Santi Suryantini. 2012. *Faktor-Faktor yang Bepengaruh Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Foods and Beverages yang Terdaftar d Bursa Efek Indonesia*. Vol. 1. No.2

www.idx.co.id

ANALYSIS OF FINANCIAL CAPABILITY IN PREDICTING BOND RATING IN LISTED COMPANIES IN BURSA EFEK INDONESIA

Yusmaita Amalia[1], Henni Indriyani[2]
Universitas Binadarma[1) 2)]
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el: yusmaita_amalia@yahoo.com[1], Henniinayah@yahoo.com[2]

Abstract. *This study aims to determine and describe the influence of liquidity, solvency, profitability, and lifetime guarantee against Bond Rating bonds in companies listed on the Bursa Efek Indonesia partially. The population in this research is manufacturing companies listed in Bursa Efek Indonesia in 2014 amounted to 143 companies. The sample in this study were selected using purposive sampling totaling 10 companies listed in the Bursa Efek Indonesia in 2014 with the amount of bonds as 32.Metode in this research uses descriptive quantitative research the method of research that attempted to describe the object or subject under study in accordance with what existence. From the test results indicate that liquidity had no significant effect on Bond Rating with sig t of 0.130. Where the value is greater than 0.05 (α = 5%). Solvency has a significant influence on Bond Rating with sig t of 0.000. Where the value is less than 0.05 (α = 5%). Profitability has a significant influence on Bond Rating with sig t of 0.001. Where the value is less than 0.05 (α = 5%). Guarantees have a significant influence on Bond Rating with sig t of 0.001. Where the value is less than 0.05 (α = 5%). Age bonds do not have a significant influence on Bond Rating with sig t of 0.001. Where the value is greater than 0.05 (α = 5%)*

Keywords *: Bond Rating, Liquidity, Solvency, Profitability, Security and Age Bon*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh likuiditas, solvabilitas, profitabilitas, jaminan dan umur obligasi terhadap *Bond Rating* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014 berjumlah 143 perusahaan. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan *purposive sampling* yang berjumlah 10 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014 dengan jumlah obligasi sebanyak 32.Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriftif yaitu metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa likuiditas memiliki tidak pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,130. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (α = 5%). Solvabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,000. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (α = 5%). Profitabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,001. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (α = 5%). Jaminan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,001. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (α = 5%). Umur obligasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,001. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (α = 5%)

Kata Kunci : *Bond Rating, Likuiditas, Solvabilitas, Profitabilitas, Jaminan dan Umur Obligasi*

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi. Pasar modal menjadi suatu yang penting dan sangat berharga karena pasar modal adalah ujung yang paling awal tersentuh globalisasi dunia keuangan. Sehingga hal ini menjadikan pasar modal bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan ekonomi di berbagai negara. Hampir semua negara menaruh perhatian besar terhadap pasar modal karena pasar modal memiliki peranan strategis bagi penguatan ketahanan ekonomi suatu negara. Menurut Brigham & Houston (2012:190), pasar modal merupakan

pasar untuk utang jangka menengah dan jangka panjang serta saham perseroan.

Bond rating (peringkat obligasi) merupakan suatu tingkat pengukuran kualitas dan keamanan dari sebuah *bond* yang didasarkan oleh kondisi finansial dari *bond issuer*. Secara spesifik, *bond rating* merupakan hasil dari evaluasi yang dilakukan lembaga pemeringkat yang merupakan indikator kemungkinan *bond issuer* untuk dapat membayar hutang dan bunganya tepat waktu. Tujuan utama proses *rating* adalah memberikan informasi akurat mengenai kinerja keuangan, posisi bisnis industri perseroan yang menerbitkan surathutang (obligasi) dalam bentuk peringkat kepada calon investor. *Rating* bukanlah rekomendasi untuk *sell*, *buy* atau *hold* dan bukan pula komentar seperti halnya analisis saham. *Rating* dibentuk berdasarkan informasi yang disajikan oleh obligor atau informasi-informasi lain yang diperoleh dari sumber lain yang dapat dipercaya. *Rating* ini bisa berubah, ditunda maupun ditarik kembali sebagai akibat dari perubahan kapasitas pembayaran hutang perusahaan (Rahardjo, 2004 : 112).

Perkembangan pasar modal memiliki peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian. Salah satu instrument pasar modal yang banyak diminati oleh perusahaan emiten maupun masyarakat *(investor)* adalah obligasi. Bursa Efek Indonesia (2010), pengertian obligasi adalah surat utang jangka menengah panjang yang dapat dipindahtangankan yang berisi janji dari pihak yang menerbitkan untuk membayar imbalan berupa bunga pada periode tertentu dan melunasi pokok utang pada waktu yang telah ditentukan pada pihak pembeli obligasi tersebut. Hal ini dikarenakan obligasi *(Bond)* dinilai memiliki keunggulan dibandingkan saham. Bagi emiten, obligasi merupakan sekuritas yang aman karena biaya emisinya lebih murah dari pada saham.

Meskipun begitu obligasi juga memiliki berbagai macam resiko, salah satunya yaitu risiko gagal bayar. Namun hal ini berbeda jika Pemerintah yang menjadi penerbit obligasi maka tidak memiliki resiko gagal bayar. Namun hal ini berbeda jika obligasi tersebut diterbitkan oleh perusahaan swasta, maka obligasi cenderung lebih beresiko gagal bayar. Pada Tahun 2009 Fenomena obligasi gagal bayar*(Default Risk)* banyak terjadi pada perusahaan yang cukup popular bagi masyarakat. PT Mobile-8 Telecom Tbk, telah gagal bayar 2 kali untuk kupon 15 Maret 2009 dan 15 Juni 2009 dengan obligasi senilai Rp. 675 Milyar yang jatuh tempo Maret 2012.

Berdasarkan surat edaran Bank Indonesia No:13/31/DPNP perihal Lembaga Pemeringkat dan Peringkat yang diakui Bank Indonesia, di Indonesia terdapat beberapa lembaga pemeringkat efek yaitu : *Fitch Ratings, Mood's Investor Service, Standard and Poor's, PT. Fitch Ratings Indonesia* dan PEFINDO. Meskipun demikian, PEFINDO merupakan lembaga pemeringkat kredit yang tertua dan juga terpercaya di Indonesia, sehingga perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia lebih banyak yang menggunakan jasa PEFINDO untuk memeringkat obligasi yang akan diterbitkan.

Menurut teori Brigham & Houston (2012:300), peringkat obligasi dipengaruhi oleh bermacam-macam factor kualitatif dan kuantitatif. Diantaranya rasio-rasio seperti

leverage, profitabilitas, solvabilitas, pertumbuhan perusahaan dan likuiditas dan faktor lain seperti umur obligasi, ketentuan jaminan, regulasi, kebijakan akuntansi, dan dana pelunasan. Aspek penilaian obligasi yang dilakukan PT PEFINDO berdasarkan pada tiga hal, yaitu aspek bisnis, aspek industri, dan aspek keuangan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Ruang lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini tentang kemampuan keuangan perusahaan meliputi likuiditas, solvabilitas, profitabilitas, jaminan yang mempengaruhi bond rating pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia online pada situs www.idx.co.id dan juga database peringkat obligasi perusahaan yang dikeluarkan oleh agen pemeringkat PT PEFINDO. Data diperoleh dari media cetak dan elektronik, yaitu data yang diperoleh dari beberapa literatur yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.Penelusuran ini dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan penelusuran dengan menggukanan komputer untuk data dalam format elektronik. Data yang disajikam dalam format elektronik ini antara lain berupa: katalog perpustakaan, laporan-laporan Bursa Efek Indonesia dan situs internet.

Populasi dan Sampel Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri- ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2014:87). Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014 berjumlah 143 perusahaan

Tabel 1.
Populasi Penelitian

No	Nama Perusahaan
1.	Indocement Tunggal Prakasa Tbk.
2.	Semen Baturaja Persero Tbk.
3.	Holcim Indonesia Tbk.
4.	Semen Indonesia (Persero) Tbk
5.	Wijaya Karya Beton Tbk.
6.	Asahimas Flat Glass Tbk.
7.	Arwana Citra Mulia Tbk.
8.	Inti Keramik Alam Asri Industri Tbk.
9.	Keramika Indonesia Assosiasi Tbk.
10.	Mulia Industrindo Tbk.
11.	Surya Toto Indonesia Tbk.
12.	Alaska Industrindo Tbk.
13.	Alumindo Light Metal Industry Tbk.
14	Saranacentral Bajatama Tbk.
15.	Beton Jaya Manunggal Tbk.
16.	Citra Turbindo Tbk.
17.	Gunawan Dianjaya Steel Tbk.
18.	Indal Aluminium Industry Tbk.
19.	Steel Pipe Industry of Indonesia Tbk.
20.	Jakarta Kyoei Steel Work LTD Tbk.
21.	Jaya Pari Steel Tbk.
22.	Krakatau Steel (Persero) Tbk.
23.	Lion Metal Works Tbk.
24.	Lionmesh Prima Tbk.
25.	Pelat Timah Nusantara Tbk.
26.	Pelangi Indah Canindo Tbk.
27.	Tembaga Mulia Semanan Tbk.
28.	Barito Pasific Tbk.
29.	Budi Starch & Sweetener Tbk.
30.	Duta Pertiwi Nusantara Tbk.
31.	Ekadharma International Tbk.
32.	Eterindo Wahanatama Tbk.
33.	Intan Wijaya International Tbk.
34.	Sorini Agro Asia Corporindo Tbk.
35.	Indo Acitama Tbk.
36.	Chandra Asri Petrochemical Tbk.
37.	Unggul Indah Cahaya Tbk.
38.	Alam Karya Unggul Tbk.
39.	Argha Karya Prima Industry Tbk.
40.	Asiaplast Industries Tbk.
41.	Berlina Tbk.
42.	Lotte Chemical Titan Tbk.

43.	Champion Pasific Indonesia Tbk.
44.	Impack Pratama Industri Tbk.
45.	Indopoly Swakarsa Industry Tbk.
46.	Sekawan Intipratama Tbk.
47.	Siwani Makmur Tbk.
48.	Tunas Alfin Tbk.
49.	Trias Sentosa Tbk.
50.	Yana Prima Hasta Persada Tbk.
51.	Charoen Pokphand Indonesia Tbk.
52.	Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
53.	Malindo Feedmill Tbk.
54.	Siearad Produce Tbk.
55.	SLJ Global Tbk.
56.	Tirta Mahakam Resources Tbk.
57.	Alkindo Naratama Tbk.
58.	Dwi Aneka Jaya Kemasindo Tbk.
59.	Fajar Surya Wisesa Tbk.
60.	Indah Kiat Pulp & paper Tbk.
61.	Toba Pulp Lestari Tbk.
62.	Kertas Basuki Rachmat Indonesia Tbk.
63.	Suparma Tbk.
64.	Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk.
65.	Ateliers Mecaniques D'Indonesie Tbk.
66.	Grand Kartech Tbk.
67.	Astra International Tbk.
68.	Astra Otoparts Tbk.
69	Garuda Metalindo Tbk.
70.	Indo Kordsa Tbk.
71.	Goodyear Indonesia Tbk.
72.	Gajah Tunggal Tbk.

No	Nama Perusahaan
73.	Indomobil Sukses International Tbk.
74.	Indospring Tbk.
75.	Multi Prima Sejahtera Tbk.
76.	Multistrada Arah Sarana Tbk.
77.	Nippres Tbk.
78.	Prima alloy steel Universal Tbk.
79.	Selamat Sempurna Tbk.
80.	Polychem Indonesia Tbk.
81.	Argo Pantes Tbk.
82.	Century Textile Industry Tbk.
83.	Eratex Djaya Tbk.
84.	Ever Shine Tex Tbk.
85.	Panasia Indo Resources Tbk.
86.	Indo Rama Synthetic Tbk.
87.	Apac Citra Centertex Tbk.
88.	Pan Brothers Tbk.
89.	Asia Pasific Fibers Tbk.
90.	Ricky Putra Globalindo Tbk.
91.	Sri Rejeki Isman Tbk.
92.	Sunson Textile Manufacturer Tbk.
93.	Star Petrochem Tbk.
94.	Tifico Fiber Indonesia Tbk.
95.	Trisula International Tbk.
96.	Nusantara Inti Corpora Tbk.
97.	Sepatu Bata Tbk.
98.	Primarindo Asia Infrastructure Tbk
99.	Sumi Indo Kabel Tbk.
100.	Jembo Cable Company Tbk.
101.	KMI Wire and Cable Tbk.
102.	Kabelindo Murni Tbk.
103.	Supreme Manufacturing and Commerce Tbk.
104.	Voksel Electric Tbk.
105.	Sat Nusa Persada Tbk.
106.	Akasha Wira International Tbk.
107.	Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk, PT
108.	Tri Banyan Tirta Tbk, PT
109.	Wilmar Cahaya Indonesia Tbk, PT

110.	Delta Djakarta Tbk, PT
111.	Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, PT
112.	Indofood Sukses Makmur Tbk, PT
113.	Multi Bintang Indonesia Tbk, PT
114.	Mayora Indah Tbk, PT
115.	Prashida Aneka Niaga Tbk, PT
116.	Nippon Indosari Corporindo Tbk, PT
117.	Sekar Bumi Tbk, PT
118.	Sekar Laut Tbk, PT
119.	Siantar Top Tbk, PT
120	Ultrajaya Milk Industry and Trading Company Tbk, PT
121.	Gudang Garam Tbk.
122.	Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk.
123.	Bentoel International Investama Tbk.
124.	Wismilak Inti Makmur Tbk.
125.	Darya Varia Laboratoria Tbk.
126.	Indofarma (Persero) Tbk.
127.	Kimia Farma Tbk.
128.	Kalbe Farma Tbk.
129.	Merck Indonesia Tbk.
130.	Pyridam Farma Tbk.
131.	Merck Sharp Dohme Pharma Tbk.
132.	Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.
133.	Taisho Pharmaceutical Indonesia Tbk.
134.	Tempo Scan Pasific Tbk
135.	Akasha Wira International Tbk, PT
136.	Kino Indonesia Tbk.
137.	Martina Berto Tbk.
138.	Mustika Ratu Tbk.
139.	Mandom Indonesia Tbk.
140.	Unilever Indonesia Tbk.
141.	Chitose International Tbk.
142.	PT Kedaung Indah Can Tbk.
143	.PT Langgeng Makmur Industry Tbk.

Metode Pengambilan sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan *purposive sampling*.

Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Obligasi yang terdaftar pada *Indonesia Bond Market* dan beredar selama tahun 2014
2. Obligasi yang diterbitkan oleh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 1 Januari 2014 hingga 31 Desember 2014 dan memiliki laporan keuangan.
3. Obligasi yang perusahaan penerbitnya terdaftar dalam peringkat obligasi yang dikeluarkan oleh PT PEFINDO pada Tahun 2014

Dari Hasil pengumpulan data sekunder yang dikumpulkan, ditetapkan jumah sampel dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.Sampel Penelitian

No.	Nama Perusahaan
1	PT. Indocement Tunggal Prakasa Tbk
2	PT. Semen Baturaja Persero Tbk
3	PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk
4	PT. Wijaya Karya Beton Tbk
5	PT. Indomobil Sukses International Tbk
6	PT. Kalbe Farma Tbk
7	PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk
8	PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk
9	PT. Beton Jaya Manunggal Tbk
10	PT. Astra International Tbk

Sumber:Data diolah penelitian (2016)

Berdasarkan kriteria-keriteria diatas sampel sebanyak sepuluh (10) perusahaan. Hal ini didasarkan pada beberapa alasan yang menyangkutkesediaan data dan perbedaan karakteristik.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya (Sanusi, 2014:115). Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriftif yaitu metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi logistik. Model regresi logistik yang digunakan sebagai berikut :

Bond Rating : βo +β1 X1 +β2 X2+β3 X3+β4 X4 + β5 X5 + e

Keterangan

Bond Rating	: Peringkat Obligasi
βo	: Konstanta
β1-4	: Koefisien regresi
XI	: Likuiditas (CR)
X2	: Solvabilitas (DAR)
X3	: Profitabilitas (ROA)
X4	: Jaminan
X5	: Umur Obligasi
e	: Standard error

Definisi Operasional Variabel

Penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesumpulannya (Sujarweni, 2015:75). Variabel dependen adalah variable yang dipengaruhi oleh variable lain (Sanusi,2014:50). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Bond Rating.* Menurut Sanusi (2014:50), Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variable lain. Variabel independen dalam penelitian adalah Likuiditas (*liquidity*), Solvabilitas, Profitabilitas (*profitability*), Jaminan (*secure*) dan Umur obligasi.

3.HASIL

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan perhitungan stastik menggunakan SPSS, maka berikut ini merupakan uraian analisis untuk perhitungan statistik tersebut.

3.1.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji T Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali dalam penelitian Megawati (2015), uji statistic T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable bebeas (independen) secara individual. Dengan ketentuan :

1. Jika Sig t > α 5 %, maka H0 diterima dan HA ditolak
2. Jika Sig t < α 5 %, maka H0 ditolak dan HA diterima

Hasil pengujian menunjukkan bahwa likuiditas memiliki tidak pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,130. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (α = 5%). Hasil analisis tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ratih Umroh Mahfudoh (2014) yang menyatakan bahwa likuiditas tidak memiliki pengaruh terhadap *Bond Rating*.Rasio likuiditas dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk membayar kewajiban jangka

pendek tepat pada waktunya. Likuiditas perusahaan ditunjukkan oleh besat kecilnya aset lancar, yaitu aset yang mudah untuk diubah menjadi kas yang, meliputi kas, surat berharga, piutang, dan persediaan. Dari aset lancar tersebut, persediaan merupakan persediaan yang paling kurang *liquid* dibanding dengan yang lainnya. Dengan demikian semakin tinggi rasio likuiditas maka semakin tinggi pula kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa solvabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,000. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (α = 5%). Hasil analisis tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Cholid Faizal (2014) yang menyatakan bahwa solvabilitas memiliki pengaruh terhadap *Bond Rating*.Solvabilitas suatu perusahaan menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi segala kewajiban finansialnya pada saat perusahaan itu dilikuidasi. Dengan demikian solvabilitas adalah kemampuan suatu perusahaan membayar semua kewajiban atau utang-utangnya baik jangka pendek maupun jangka panjang

Hasil pengujian menunjukkan bahwa profitabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,001. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (α = 5%). Hasil analisis tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Cholid Faizal (2014) yang menyatakan bahwa profitabilitas memiliki pengaruh terhadap *Bond Rating*.Rasio profitabilitas merupakan sekumpulan rasio yang menunjukkan kombinasi dari pengaruh likuiditas, manajemen aset, dan utang pada hasil operasi. Profitabilitas ini memberikan gambaran seberapa efektif perusahaan beroperasi sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Tingkat profitabilitas yang tinggi dapat mengindikasikan kemampuan perusahaan untuk *going concern*. profitabilitas yang tinggi juga dapat menujukan kemampuan perusahaan memenuhi kewajibanya.Rasio profibalitas juga mencerminkan hasil akhir dari seluruh kebijakan keuangan keputusan operasional.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa jaminan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,001. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (α = 5%). Hasil analisis tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ratih Umroh Mahfudoh (2014)yang menyatakan bahwa jaminan memiliki pengaruh terhadap *Bond Rating*.Obligasi pada suatu perusahaan dibedakan atas obligasi yang dijamin dan tidak dijamin. Tingkat risiko yang terkandung dalam sebuah obligasi dipengaruhi oleh jaminan. Investor akan menyukai obligasi yang dijamin dibandingkan obligasi yang tidak dijamin. Obligasi dengan jaminan yaitu obligasi yang harus disertai dengan jaminan aktiva tertentu, misalmya *mortage bond* yang dijamin dengan bangunan atau aktiva lain atau *collateral bond* yang dijamin dengan surat-surat berharga milik perusahaan lain yang dimiliki. Jenis obligasi tanpa jaminan adalah *junk bond* yaitu obligasi yang memiliki tingkat bunga yang disebabkan karena memiliki tingkat risiko kredit yang besar.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa umur obligasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,001. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (α = 5%). Hasil analisis tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ratih Umroh Mahfudoh (2014) yang menyatakan bahwa umur obligasi tidak memiliki pengaruh terhadap *Bond Rating*.Umur obligasi *(maturely)* adalah jangka waktu sejak diterbitkannya obligasi sampai dengan tanggal jatuh tempo obligasi. Periode jatuh tempo obligasi bervariasi mulai dari 365 hari sampai dengan diatas 5 tahun. Obligasi yang jatuh tempo dalam 1 tahun akan lebih mudah untuk diprediksi, sehingga memiliki resiko yang lebih kecil dibandingkan dengan obligasi yang memiliki periode jatuh tempo dalam waktu 5 tahun.

4. SIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa likuiditas memiliki tidak pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,130. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (α = 5%).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa solvabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,000. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (α = 5%).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa profitabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,001. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (α = 5%)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa jaminan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,001. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (α = 5%).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa umur obligasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Bond Rating* dengan nilai sig t sebesar 0,001. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (α = 5%)

Saran

Bagi perusahaan yang mengeluarkan obligasi hendaknya memperbaiki atau meningkatkan kinerja keuangannya, misalnya dengan cara selalu tepat waktu dalam melunasi kewajiban jangka pendeknya, sehingga likuiditas perusahaan selalu terjaga dengan baik. Dengan meningkatnya kinerja perusahaan akan dapat meningkatkan rating obligasinya, rating obligasi yang baik akan memiliki daya jual yang tinggi.

Bagi para investor yang ingin menginvestasikan dananya dalam bentuk obligasi hendaknya memperhatikan peringkat obligasi perusahaan, melihat seberapa besar likuiditas perusahaan tersebut, serta melihat umur obligasi dari perusahaan yang bersangkutan, karena rating dan likuiditas tersebut menggambarkan kinerja perusahaan yang bersangkutan.

Penelitian selanjutnya mungkin dapat mempertimbangkan untuk menggunakan objek penelitian seluruh obligasi perusahaan yang terdaftar di BEI termasuk obligasi dari perusahaan keuangan dengan menggunakan metode pengukuran yang telah disesuaikan dengan sektor industri dari setiap perusahaan.

Dengan demikian dapat diperoleh hasil yang lebih valid.

DAFTAR RUJUKAN

Almilia, L.S., dan Devi,V., 2007, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prediksi Peringkat Obligasi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia, Jurnal Proceeding Seminar Nasional Manajemen SMART, Bandung

Anwar Sanusi, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta

Brigham, Eugene F., dan Joel F. Houston, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan.*Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.

Estiyanti & Yasa, 2012. *Pengaruh Faktor Keuangan dan Non Keuangan pada Peringkat Obligasi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*, Jurnal Ilmiah.

Huda, Nurul dan Mustafa Edwin Nasution, 2010. *Investasi pada pasar modal Cetakan kedua*. Kencana, Jakarta

Maharti, 2011. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi peringkat Obligasi*. Jurnal Ilmiah.

Murhadi, Werner R, 2013. *Analisis Laporan Keuangan Proyeksi dan Valuasi Saham*, Salemba Empat, Jakarta.

Sejati, 2010. *Analisis Faktor Akuntansi dan Non Akuntansi Dalam Memprediksi Peringkat obligasi Pada Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Ilmiah.

Sujarweni, Wiratna, 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka baru Press, Yogyakarta.

Sunariyah. 2010. *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal, edisi ke enam*. UPP-AMP YKPN, Yogyakarta

Widoatmodjo, Sawidji, 2015. *Pengetahuan Pasar Modal untuk konsteks Indonesia*, PT. Gramedia, Jakarta.

www.pefindo.com

www.idx.co.id

PERLAKUAN PERPAJAKAN (PAJAK PERTAMBAHAN NILAI DAN PAJAK PENGHASILAN) ATAS DANA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH TAHUN ANGGARAN 2015 PADA SMP NEGERI 34 PALEMBANG

Nyimas Aisyah A.N[1], Yeni Widyanti[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang
aisyah_albaraqah27@yahoo.co.id[1], yeni_widyanti@binadarma.ac.id[2], [3]

Abstract : *SMP Negeri 34 Palembang accredited A where SMP N 34 Palembang mendapatan Dana School Operational Assistance (BOS), which aims to relieve and help the school and the community in education compulsory 9 years of fund School Operational Assistance (BOS) used by the junior high school N 34 Palembang to repair schools and other activities by using the BOS funds were where the BOS funds that used to be subject to VAT and income tax in the tax treatment contained in the Regulation of the Minister of Education and Culture of the Republic of Indonesia Number 161 of 2014 concerning the technical guidelines and penaggung FAQ finance BOS Fiscal year 2015, of the purpose of this study was to determine whether the school is mainly treasurer school has done and understand the taxation treatment in the use of the funds that have been provided by the Government.*

Keywords *: School Operational Assistance, Value Added Tax and Income Tax.*

Abstrak *: SMP Negeri 34 Palembang yang terakreditasi A dimana SMP N 34 Palembang mendapatan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang bertujuan untuk meringankan dan membantu pihak sekolah dan masyarakat dalam pendidikan wajib belajar 9 Tahun dari Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang digunakan oleh pihak sekolah SMP N 34 Palembang untuk perbaikan sekolah maupun kegiatan lainnya dengan menggunakan dana BOS yang dimana dana BOS yang digunakan akan dikenakan PPN dan PPh dalam perlakuan perpajakan yang terdapat pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 161 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis dan penaggung Jawab keuangan dana BOS Tahun Anggaran 2015, dari tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pihak sekolah terutama bendaharawan sekolah telah melakukan dan memahami tentang perlakuan perpajakan dalam penggunaan dana BOS yang telah diberikan oleh Pemerintah.*

Kata Kunci *: Bantuan Operasional Sekolah, Pajak Pertambahan Nilai (PPN), dan PajakPenghasilan (PPh) .*

.

1. PENDAHULUAN

Pajak menuru Undang-undang 16 Tahun 2009 tentang perhan keempat atas Undang-undang Nomor 6 tahun 1983 tentang ketentuan Umum dan tata cara perpajakan pada pasal 1 ayat 1 berbunyi “Pajak adalah kontribusi wajib pajak kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsuang dan digunakan untuk keperluan negara dan kemakmuran rakyat.

Pajak selalu mempengaruhi jalannya pembangunan karena pajak menjadi sumber dana yang dapat diandalkan oleh pemerintah. Jenis-jenis pajak yang dapat dipotong dan dipungut di Indonesia antara lain Pajak Penghasilan (PPh), Pajak Pertambahan Nilai (PPN), Pajak Pertambahan Nilai Barang Mewah (PPn BM), dan masih ada jenis-jenis pajak

daerah serta retribusi daerah. Salah satu cara pemerintah dalam meningkatkan penerimaan di sektor perpajakan yaitu dengan sosialisasi tentang peraturan perpajakan dan pembaharuan UU di bidang perpajakan.

Agar pendapatan Negara dapat terealisasi dari sumber pendapatan nonmigas, yaitu melalui penerimaan pajak, maka Direktorat Jendral Pajak sebagai penerimaan otoritas untuk melakukan pemungutan pajak tingkat pusat, menetapkan rencana startegis yang mengarah pada yang utama yaitu mengamankan penerimaan yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) setiap tahunnya dalam pemunggutan pajak dimana kontribusi penerimaan negara dari sektor pajak ini sangat dominan di Anggaran Pendapatan Negara (APBN) yang mencapai 80% dari APBN

Salah satu alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Republik Indonesia adalah sektor pendidikan. Sektor ini adalah sektor yang paling banyak mendapat perhatian publik. Hal ini dikarenakan sektor pendidikan merupakan sektor yang paling banyak mendapatkan alokasi biaya, terlebih lagi sudah diamanatkan dalam Undang Undang Dasar 1945 dan UU No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional (Sisdiknas) pasal 49, dimana dana pendidikan selain gaji pendidikan dan biaya pendidikan kedinasan dialoksikan minimal 20% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Dari penggunaan dana BOS yang terdapat pada PPN adalah terkait dengan pemungutan PPN atas pembelian barang atau jasa yang dananya berasal dari APBN/D. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 563/KMK.03/2003 tentang Penunjukan Bendaharawan Pemerintah Dan Kantor Perbendaharaan Dan Kas Negara Untuk Memungut, Menyetor, Dan Melaporkan Pajak Pertambahan Nilai Dan Pajak Penjualan Atas Barang Mewah Beserta Tata Cara Pemungutan, Penyetoran, Dan Pelaporannya, yang ditunjuk sebagai pemungut PPN ini adalah bendaharawan pemerintah.

Penggunaan dana BOS yang terdapat pada PPh Pasal 21 adalah Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) PER-31/PJ/2009 sebagaimana telah diubah dengan PER-57/PJ/2009, baik sekolah negeri maupun sekolah bukan negeri termasuk sebagai pemotong PPh Pasal 21 sehingga jika ada pembayaran penghasilan yang merupakan objek PPh Pasal 21, maka baik sekolah negeri maupun bukan negeri harus melakukan pemotongan PPh Pasal 21.

Penggunaan dana BOS berdasarkan Pajak Penghasilan dalam ketentuan Pasal 23 Undang-undang Pajak Penghasilan, baik sekolah negeri maupun sekolah bukan negeri merupakan pemotong PPh Pasal 23. Objek PPh Pasal 23 dalam penggunaan dana BOS bisa timbul berupa pembayaran imbalan jasa perawatan atau pemeliharaan sekolah kepada badan usaha. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 244/PMK.03/2008, atas jasa seperti ini dipotong PPh Pasal 23 sebesar 2% dari penghasilan bruto.

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencoba mengkaji lebih lanjut dengan judul

"Perlakuan Perperpajakan (Pajak Pertambahan Nilai dan Pajak Penghasilan) Atas Dana Bantuan Operasional Sekolah Tahun Anggaran 2015 Pada SMP Negeri 34 Palembang"

Pengerian Pajak

Pajak merupakan alat bagi pemerintah dalam mencapai tujuan untuk mendapatkan penerimaan pajak yang bersifat langsung maupun tidak langsung dari masyarakat, guna membiayai pengeluaran rutin serta pembanguanan social ekonomi masyarakat.

Pengertian Pajak Pertambahan Nilai (PPN)

Menurut UU No.42 Tahun 2009, Pajak Pertambahan Nilai (PPN) adalah: "Pajak yang dikenakan atas konsumsi barang dan jasa, di dalam daerah bagian yang dikenakan bertingkat disetiap jalur produksi dan distribusi"

Menurut UU No.42 Tahun 2009 Pajak Penghasilan Nilai (PPN) adalah pajak yang dikenakan atau kinsumsi barang dan jasa di dalam negeri (di dalam Daerah Pabean) oleh orang pribadi atau badan.

Objek Pajak Pertamban Nilai (PPN)

Menurut Waluyo (2011, hal.116) pajak pertambahan nilai dikenakan atas;

1. Penyerahan Barang Kena Pajak di dalam Daerah Pabean yang dilakukan oleh pengusaha;
2. Impor Barang Kena Pajak;
3. Penyerahan Jasa Kena Pajak di dalam Daerah Pabean yang dilakukan oleh pengusaha
4. Pemanfaatan Barang Kena Pajak dari luar Daerah Pabean.
5. Pemanfaatan Jasa Kena Pajak dari luar Daerah Pabean di dalam daerah pabean.

Tarif Pajak Pertambahan Nilai (PPN)

Menurut Sukrisno (2010, h.166) tarif PPN umumnya adalah 10% tetapi dengan peraturan pemerintah dapat diubah serendah-rendahnya 5% dan setinggi-tingginya 15%

Pengertian Pajak Penghasilan (PPh 21)

Pajak Penghasilan Orang Pribadi (PPh 21), selanjutnya disebut PPh pasal 21, merupakan pajak atas penghasilan berupa gaji, upah, honorium, tunjangan, dan pembayaran lain dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan pekerjaan atau jabatan, jasa dan kegiatan lain yang dilakukan wajib pajak orang pribumi dalam negeri (Siti Resmi, 2005:145) Pembayaran pajak penghasilan ini dilakukan dalam tahun berjalan melalui pemotongan oleh pihak-pihak tertentu

Objek Pajak Penghasilan (PPh Pasal 21)

Penghasilan yang merupakan objek pajak dapat dibedakan menjadi lima yaitu penghasilan dari kegiatan usaha, penghasilan sebagai pegawai, penghasilan dari pemberi jasa, penghasilan dari modal atas harta yang bergerak, dan penghasilan dari modal atas harga yang dipotong oleh PPh pasal 21 berdasarkan ketentuan pasal Dirjen Pajak

Tarif Pajak Penghasilan (PPh 21)

Tarif PPh 21 dijelaskan pada Pasal 17 ayat (1) huruf a Peraturan Direktur Jenderal

Pajak Nomor PER-32/PJ/2015. Tarif PPh 21 berikut ini berlaku pada Wajib Pajak yang memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP):

a. WP dengan penghasilan tahunan sampai dengan Rp 50.000.000,- adalah 5%
b. WP dengan penghasilan tahunan di atas Rp 50.000.000,- sampai dengan Rp 250.000.000,- adalah 15%
c. WP dengan penghasilan tahunan di atas Rp 250.000.000,- sampai dengan Rp 500.000.000,- adalah 25%
d. WP dengan penghasilan tahunan di atas Rp 500.000.000,- adalah 30%
e. Untuk Wajib Pajak yang tidak memiliki NPWP, dikenai tarif 20% lebih tinggi dari mereka yang memiliki NPWP.

Pengertian Pajak Penghasolan (PPh 23)

Menurut Direktorat Jendral Pajak Menteri Keuangan, Pajak Penghasilan pasal 23 adalah pajak yang dikenakan pada **penghasilan** atas modal, penyerahan jasa, atau hadiah dan penghargaan, selain yang telah dipotong PPh Pasal 21.

Objek Pajak Penghasilan (PPh 23)

Peraturan Menteri Keuangan nomor 141/PMK.03/2015 yang berlaku 23 Agustus 2015 merinci jenis-jenis jasa lain yang dikenai atau dipotong PPh Pasal 23, yaitu Jasa penilai (*appraisal*);Jasa aktuaris**,** Jasa akuntansi, pembukuan, dan atestasi laporan keuangan**,** Jasa hokum**,** Jasa arsitektur, dll

Tarif Pajak penghasilan (PPh 23)

a 15% dari jumlah bruto atas Deviden dan Hadiah
b 2% dari jumlah bruto atas sewa dan penghasilan lain sehubungan dengan penggunaan harta kecuali sewa tanah dan/atau bangunan.
c 2% dari jumlah bruto atas imbalan jasa teknik, jasa manajemen, jasa konstruksi dan jasa konsultan.
yang dibuat menurut pola yang terpadu

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayan RI Nomor 161 Tahun 2014

Pasal-Pasal dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Tentang Petunjuk Teknis Penggunaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Dana Bantuan Operasional Sekolah Tahun Anggaran 2015.

a Pasal 1
Petunjuk teknis penggunaan dan pertanggungjawaban keuangan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Tahun Anggaran 2015, yang selanjutnya disebut Juknis BOS Tahun 2015 merupakan acuan atau pedoman bagi pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota dan satuan pendidikan dasar dalam penggunaan dana BOS Tahun Anggaran 2015.

b Pasal 2

Penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah tepat sasaran dalam mendukung penyelenggaraan wajib belajar 9 tahun scara efektif dan efesien.

Pertanggungjawaban keuangan dana BOS dilaksanakan dengan tertib adminitrasi, transparan, akuntabel, tepat waktu, serta terhindang dari penyimpangan.

c Pasal 3

Penggunaan dan pertanggungjawaban keuangan dana Bantuan Operasional Sekolah Tahun Anggaran 2015 dilaksanakan sebagaimana tercantum pada Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

d Pasal 4

Ketentuan lebih lanjut mengenai alokasi dan Bantuan Operasional Sekolah untuk setiap sekolah ditetapkan lebih lanjut dalam Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar.

e Pasal 5

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan 23 Desember 2014

Pengertian Dana Bantuan Operasional Sekolah

Bantuan Operasional Sekolah (BOS) merupakan implementasi dari Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 34 ayat 2 menyebutkan pemerintah daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar minimal pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya serta wajib belajar merupakan tanggung jawab Negara yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dari pemerintah daerah dan masyarakat. Serta sebagai dana bantuan yang diberikan dari pemerintah untuk kelancaran kegiatan belajar mengajar

Penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah

Dalam buku panduan BOS (2010:28-29) disebutkan bahwa penggunaan dana BOS dialokasikan pada beberapa jenis kegiatan yaitu:

a. penerimaan siswa baru
b. pembelian buku referensi dan buku teks pembelajaran.
a. biaya pembelajaran tambahan dan ekstrakurikuler
b. biaya ulangan dan ujian
c. pembelian barang habis pakai
d. langganan daya dan jasa serta perawatan sekolah.
e. honor guru dan kegiatan pengembangan profesi
f. transport siswa miskin.
g. Pembiayaan perawatan sekolah, seperti pengecatan, perbaikan atap yang bocor, perbaikan sanitasi sekolah, dan perawatan fasilitas sekolah lainnya.
h. biaya pengelolaan BOS, seperti alat tulis kantor (ATK), penggandaan, surat menyurat dan penyusunan laporan.
i. pembelian komputer desktop.
j. media pembelajaran (jika masih ada sisa dana).

Tujuan Dana Bantuan Operasional Sekolah

Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) bertujuan untuk membebaskan

pendidikan bagi siswa tidak manpu dan meringankan bagi siswa yang lain, agar mereka memperoleh layanan pendidikan Wajib Belajar 9 Tahun (Depdiknas dan Depag 2009:4).

Penanggung Jawab Dana Bantuan Operasional Sekolah

Bendahara BOS (Bantuan Operasional Sekolah) adalah bendahara yang ditunjuk oleh pemerintah yang berada di lingkungan Sekolah dan memiliki kewajiban untuk memungut dan memotong pajak atas belanja barang modal, belanja pegawai dan belanja lainnya yang dananya bersumber dari dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah).

Landasan Hukum Pelaksanaan Dana Bantuan Operasional Sekolah

Landasan Hukum dalam pelaksanaan Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) tahun 2012 meliputi semua peraturan perundangan –undangan yang berlaku sebagai berikut :

a. Peraturan Menteri Keuangan No. 201/PMK.07/2011 tentang Pedoman Umum dan Alokasi BOS Tahun Anggaran 2012.
b. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 51/2011 Tentang Petunjuk Teknis Penggunaan Dana BOS dan Laporan Keuangan BOS Tahun Anggaran 2012.
c. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 62 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pengelolaan BOS

Waktu Penyaluran Dana Bantuan Operasional Sekolah

Penyaluran dana dilakukan setiap periode 3 bulanan, yaitu periode Januari-Maret, April-Juni, Juli-September dan Oktober-Desember. Pada tahun anggaran 2015 dana BOS akan diberikan selama 12 bulan untuk periode Januari sampai dengan Desember 2015, yaitu Triwulan I dan II tahun anggaran 2015 tahun ajaran 2014/2015 dan Triwulan III dan IV tahun anggaran 2015 tahun ajaran 2015/2016.

Waktu Penyetoran Dan Pelaporan Dana Bantuan Operasional Sekolah

PPh Pasal 21 Tanggal penyetoran paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya setelah Masa Pajak berakhir.Tanggal Penyetoran paling lama 20 bulan setelah Masa Pajak berakhir.

PPh Pasal 23 Tanggal penyetoran paling lambat 10 bulan berikutnya setelah Masa Pajak berakhir, tanngal pelaporan paling lambat 20 bulan setelah Masa Pajak berakhir

PPN Tanggal penyetoran paling lambat tanggal 2 bulan berikutnya setelah Masa Pajak berakhir, tanggal pelaporan paling lambat akhir bulan berikutnya setelah Masa Pajak berakhir

Perlakuan Perpajakan Dalam Dana Bantuan Operasional Sekolah

Dalam petunjuk operasional perpajakan atas BOS ini sudah dituangkan dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE – 02/PJ./2006 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pemenuhan Kewajiban Perpajakan Sehubungan Dengan Penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Oleh Bendaharawan Atau Penanggung Jawab Pengelolaan Penggunaan Dana BOS Di Masing-Masing Unit Penerima BOS.

Dengan kata lain, SE-02/PJ/2006 tidak lagi dapat dijadikan rujukan sepenuhnya tentang petunjuk pelaksanaan perpajakan program BOS karena beberapa peraturan yang dijadikan rujukan sudah berubah dalam Peraturan Menteri Pendidkan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 161 Tahun 2014

Perlakuan Pajak Dalam Pajak Pertambahan Nilai

Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dalam penggunaan dana BOS adalah terkait dengan pemungutan PPN atas pembelian barang atau jasa yang dananya berasal dari APBN/D yang Peraturan Pemerintah Nomor 146 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 563/KMK.03/2003.

PPN nya dibebaskan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 146 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 38 Tahun 2003. Dengan demikian atas pembelian buku-buku seperti ini bendaharawan sekolah negeri tidak memungut PPN. PPN tidak dipungut oleh Bendaharawan Pemerintah dalam hal pembayaran yang jumlahnya paling banyak Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) dan tidak merupakan pembayaran yang terpecah-pecah. PPN juga tidak dipungut dalam hal pembayaran atas penyerahan BKP/JKP yang PPN nya dibebaskan.

Perlakuan Pajak Dalam Pajak Penghasilan (PPh 21)

perlakuan pemotongan PPh Pasal 21 atas honor jenis ini adalah sebagai berikut :

a. Atas pembayaran honor kepada guru dan pegawai lain yang bukan PNS, dipotong PPh Pasal 21 dengan tarif Pasal 17 UU PPh, yang pada umumnya adalah 5% dari Jumlah Bruto honor
b. Atas Pembayaran honor kepada PNS yang bergolongan IV dengan tarif 15% (lima belas persen) dari penghasilan bruto
c. Atas pembayaran honor kepada PNS yang bergolongan IIIA ke atas dipotong PPh Pasal 21 dengan tarif 15% final.
d. Atas pembayaran honor kepada PNS yang bergolongan IID ke bawah tidak dipotong PPh Pasal 21

Perlakuan Pajak Penghasilan (PPh 23)

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 244/PMK.03/2008, atas jasa seperti ini dipotong PPh Pasal 23 sebesar 2% x Jumlah Imbalan Bruto yang dibayarkan, *tidak termasuk PPN*. Apabila rekanan tidak punya

NPWP, maka tarif PPh Pasal 23 dikenakan 100% lebih tinggi menjadi 4%.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP N 34 Palembang yang beralamat Jl.Pasundan Rt.45 Kel. Kalidoni Palembang.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan di mulai bulai Mei 2016 sampai dengan Juli 2016.

Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

a. Wawancara

Metode ini berupa tanya jawab secara langsung teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian., peneliti dapat berbicaraan berhadapan langsung Bendaharawan Sekolah pada SMP N 34 Palembang.

b. Observasi

Obsevasi merupakan cara pengmpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek dan objek atau kejadian yang sistematik tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-indvidu yang diteliti.

c. Dokumentasi.

Dokumentasi merupakan cara untuk mencari data dengan cara mengumpulkan data Dana BOS yang diterima oleh SMP N 34 Palembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dengan cara tidak langsung. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi atau instansi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti pada SMP N 34 Palembang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan memberikan usulan atau interpretasi terhadap data yang diperoleh sehingga menjadi lebih jelas dan bermakna dibandingkan dengan sekedar angka-angka serta mengutip dari teori dan ketentuan yang berlaku dari hasil analisis tersebut penulis menarik kesimpulan yang mewakili masalah-masalah yang ada. Dari kesimpulan tersebut dapat dijadikan saran-saran.

3. HASIL

Sejarah Singkat SMP N 34 Palembang

Keadaan SMP Negeri 34 Palembang sejak berdirinya hingga sekarang bertempat di jalan Pasundan Rt. 45 kelurahan kalidoni kecamatan kalidoni Palembang. Lokasi sekolah ini masuk ke dalam sekitar 100 M dari jalan raya sehingga membuat sekolah nyaman dari jauh kebingsingan maka memungkinkan bagi siswa untuk menerimaa pelajaran dengan tenang.

Lokasi tersebut di atas benar – benar telah menjadi tempat pendidikan pagi sampai siang hari. Kegiatan belajar dan mengajar di SMP Negeri 34 Palembang dimulai pagi hari dan siang hari untuk seluruh kelas VII,VII dan XI

Visi dan Misi SMP N 34 Palembang.

Adapun MIsi dan Visi SMP N 34 Palembang untuk meningkatkan dan memajukan kualitas yang diinginkan SMP N 34 Palembang.

VISI

Menperoleh keunggul dalam dislipin, kreativitas, kepripadian sosial, prestasi siswa, Iptek dan Imtaq serta Life Skill dan budaya.

MISI

a. Menyediakan sarana prasarana dengan standar pelayanan mutu.
b. Menyediakan KBM akademik dan teknologi efektif, Kondusif, dinamis, dan tuntas.
c. Melaksanakan kegiatan keagamaan dan budaya yang bernuasa religus.

Struktur Organisasi SMP N 34 Palembang

Bentuk organisasi yang ada pada SMP N 34 Palembang adalah organisasi fungsional, dimana masing-masing fungsi dipegang oleh orang yang ahli dalam bidangnya. Saluran perintahnya mengalir dari pemilik langsung kepada masing-masing karyawan, demikian juga sebaliknya dengan tanggung jawab yang mengalir dari masing-masing karyawan kembali ke pemilik.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan yang dilakukan adalah melakukan analisis perhitungan,pelaporan dan penyetoran atas perlakuaan perpajakan pada dana Bantuan operasional Sekolah terhadap pajak pertambahan nilai dan pajak penghasilan

Realiasasi Penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah Tahun Anggaran 2015

Pihak sekolah SMP Negeri 34 Palembang telah menerima Dana Bantuan Operasional Sekolah dari Pemerintah yang akan membantu pihak sekolah dalam suatu kegiatan kegiatan yang menyangkut Bantuan Operasional Sekolah. untuk alokasi dana Bantuan Operasional Sekolah tiap penyaluran dana BOS tiap Triwulan

Besar dana Bantuan Operasional Sekolah yang diterima pihak SMP Negeri 34 Palembang dari triwulan ke 1 sampai dengan triwulan ke 4 sebesar Rp 48.278.400,-

Untuk triwulan ke-1 dana BOS yang diterima Pidah sekolah SMP N 34 Palembang dari bulan Januari Maret April 2015 sebesar Rp 8.750.000,- Triwulan ke-2 Dana BOS yang saluran untuk pihak Sekolah dari bulan April Mei Juni 2015 sebesar Rp 18.715.000,- dan untuk triwulan ke-3 dari bulan juli Agustus September 2015 sebesar Rp 19.393.400,- dan untuk triwulan ke-4 dari bulan Oktober Novenber Desember 2015 sebesar Rp 1.420.000,-

Perhitungan Pajak Pertambahan Nilai Atas Dana Bantuan Operasional Sekolah

Perhitungan yang dilakukan bedaharawan sekolah Atas Pembelian Tanggal 02 september 2015 Belanja Bahan Rehab senilai Rp 9.003.400,- Dasar pengenan Pajak (DPP) $\frac{100}{110} x\ Rp\ 9.003.400 = Rp\ 8.184.904$ PPN yang harus dipungut 10% x Rp8.184.904 ,- = Rp 818.490,-

Penyetoran Pajak Pertambahan Nilai

Bendaharawan menyetorkan potongan pajak di kantor pos atas pembelian bahan rehab sekolah sebesar Rp 818.490,- tepat pada masa pajak dengan tanggal setor 09 November 2015

Pelaporan Pajak Pertambhan Nilai

Kewajiban Bedaharawan setelah menyerahkan surat setoran pajak, selajutnya bendaharawan melaporan Pajak pertambahan Nilai paling lambat tanggal 14 bulan berikutnya dengan melaporkan SPT Masa PPN, yang terdiri dari

a Fomulir 1107 PUT
b Fomulir 1107 PUT 1
c Fomulir 1107 PUT 2 (tidak perlu diisi)
d Surat Setoran Pajak / fotocopy SSP Lembar 3

Perhitungan Pajak Penghasilan (PPh 21) Atas Dana Bantuan Operasional Sekolah

Perhitungan yang dilakukan bendaharawan atas pembayaran honor panitia kegiatan ujian sekolah sebesar Rp 2.675.000,- yang dikenakan potongan pajak sebesar Rp 306.250

Penyetoran Pajak Penghasilan (PPh21)

Bendaharawan menyetorkan potongan pajak di kantor pos atas pembayaran honor kegiatan ujian sekolah sebesar Rp 306.250,- pada tanggal setor 02 Oktober 2015

Pelaporan Pajak Penghasilan (PPh 21)

Kewajiban bendaharawan selajutnya yang sangat penting dalam perlakuan perpajakan yaitu melaporkan pajak yang telah dilakukan, Adapula ketentuan saat melaporkan pajak penghasilan pasal 21 harus melaporkan Surat pemberitahuan (SPT) Masa PPh Pasal 21, yang terdiri Dari

a Fomulir 1721 halaman 1
b Fomulir 1721 halaman 2
c Fomulir 1721 II (Daftar Bukti Potongan Tidak Final)
d Fimulir 1721 III (Daftar Bukti Potongan Final)
e Fomulir 1721 IV (Daftar Bukti Setoran Pajak)

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMP N 34 Palembang mengenai Perlakukan Perpajakan (Pajak Pertambahan Nilai dan Pajak Penghasilan) Atas Dana Bantuan Operasional Sekolah Tahun Anggaran 2015, Maka penulis menarik kesimpulan yang akan diberikan berdasarkan data yang ada serta didukung oleh hasil analisa, Dari Perlakuan Perpajakan PPN dan PPh atas dana Bantuan Operasional Sekolah telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 161 Tahun 2014, Proses pemunggutan dan pemotongan yang dilakukan bedaharawan atas belanja barang dan kegiatan guru menggunakan Dana BOS sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan Nomor 161

tahun 2014 dengan tahun anggaran 2015 dan Bedaharawan sudah menyetor dan melaporkan SPP dan SPT sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.03/2007 tepat pada waktu penyetoran dan pelaporan, Pihak sekolah SMP N 34 Palembang tidak melakukan perawatan jasa atas penggunaan dana BOS yang terdapat dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 244/PMK.03/2008 untuk PPh pasal 23, Bendaharawan sebagai penanggung jawab atas Dana BOS untuk memotong serta menyetor dan melaporan pajak penghasilan atas kegiatan yang menggunakan Dana Bantuan Operasional Sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan Nomor 16 Tahun 2009, Tentang *Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan*, Jakarta, 2009

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 161 Tahun 2014, Tentang *Penggunaan dan Pertangguang Jawaban Keuangan Dana Bantuan Operasional Sekolah Tahun Anggaran 2015*, Jakarta, 2015

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 201/PMK.07/2011, Tentang *Pedoman Umum dan Alokasi Bantuan Operasional Sekolah Tahun Anggaran 2012*, Jakarta , 2012

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 62 Tahun 2011, Tentang *Pedoman Pengelolahan Dana Bantuan Operasional Sekolah*, Jakarta, 2011

Peraturan Pemerintah Nomor 147 Tahun 2000 telah diubah Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 563/KMK/.03/2003, Tentang *Petunjuk Bedaharawan dan Kantor Bedaharawan dan Kas Negara untuk Memungut,Menyetor dan Melaporkan Pajak Pertambahan Nilai*, Jakarta, 2003

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 141/PMK.03/2015 Direktorat Jendral Pajak, Tentang *Objek Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 23*, Jakarta, 2015

Mardiasma, 2013, *Teori Perpajakan dab Kasus*, Jakarta

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008, tentang Pajak Penghasilan

Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2009, tentang Pajak Pertambahan Nilai

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 34 ayat 2, Tentang Bantuan Operasional Sekolah, 2003

Surat Edaran Direktur Jendral Pajak Nomor SE-02/PJ/2006, tentang Perlakukan Perpajakan Dana Bantuan Operasional Sekolah , 2006

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 80/PMK.03/2010, Tentang *Penentuan Tanggal jatuh Tempo Pembayaran dan Penyetoran, Penentuan Pembayaran Pajak, dan Tata cara Pembayaran, Penyetoran dan Pelaporan Pajak, serta Tata Cara Pengansuran dan Pelunasan Pembayaran Pajak* , Jakarta, 2010

http://www.infoptk.net/2016/01/perhitungan-perpajakan-penggunaan-dana-bos-2016.html

http://www.kependidikan.com/2015/02/perpajakan-dalam-penggunaan-dana-bos.html

http://www.pajak.go.id/content/seri-pph-pajak-penghasilan-pasal-23,2012

Waluyo. 2013, *Perpajakan Indonesia*. Salemba Empat, Jakarta

Waluyo,2011.*Perpajakan Indonesia Edisi 10 Buku 1*.Penerbit Salemba Empat,Jakarta

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO) PALEMBANG

Achmad Deska Kusuma[1)], Hardiyansyah [2)]
Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el : achmaddeskakusuma@gmail.com, Dempo66@gmail.com,

Abstract. *This study aims to determine the effect transfromasional leadership and motivation on employee performance. The study took a sample of 30 respondents. Sampling study using sampling techniques saturated. The method of data analysis is the method of quantitative and qualitative analysis.Sampling study using sampling techniques saturated. While the method of data analysis is the method of quantitative and qualitative analysis. The conclusion of this study are: (1) there is a positive and significant effect between transformational leadership with employee performance; (2) there is a positive and significant influence between motivation and employee performance; (3) there is a significant positive effect between transformational leadership style and motivation with employee performance. Some suggestions would be pertinent to strengthen transformational leadership was necessary to improve the ability of subordinates to deal with problems at work, and provide intellectual stimulation. enhance trust decisions made subordinate to the leader. Improved employee motivation is done by increasing the dimensions of the motives, expectations and incentives through a policy of transparency in the determination of remuneration.*

Keywords: *Transformational Leadership, Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transfromasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengambil sampel sebanyak 30 responden. Pengambilan sample penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dan kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan; (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan; (3) ada pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi dengan kinerja karyawan. Beberapa saran yang perlu disampaikan adalah untuk memperkuat kepemimpinan transformasional, perlu ditingkatkan kemampuan bawahan untuk menangani masalah dalam pekerjaan, dan member stimulasi intelektual. Meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap keputusan yang dibuat pemimpin. Peningkatan motivasi karyawan dilakukan dengan meningkatkan dimensi motif, harapan dan insentif melalui transparansi kebijakan dalam penentuan imbalan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Menurut Luthan dan Robbins dalam (Setiawan dan Muhith 2013:24) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk kedalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Indikator kepemimpinan transformasional yang digunakan menurut Bass

dan Ruth (2009) yaitu : (1) Pengaruh Idealis (*Individualized Influence* (2) Motivasi Inspirational (*Inspirational Motivation*), (3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan (4) Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*).

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama.

Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan 2 individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri.Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang.

Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan. Hal ini menurunkan motivasi karyawan dalam dalam bekerja karena secara motif karyawan juga membutuhkan hubungan harmonis dan sikap penghargaan dari pemimpin atas pekerjaan yang dilakukan

Menurut Handoko (2012), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.manajer perlu memahami orang-orang berprilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Adapun indikator yang digunakan yaitu: (1) Motif, (2) Harapan dan (3) Insentif.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sedangkan Simanjuntak (dalam Widodo,2015:131) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Indikator yang di gunakan (Wibowo, 2014:86), yaitu: (1) Tujuan, (2) Umpan Balik, (3) Alat atau Sarana, (4) Kompetensi, (5) Motif dan (6) Peluang.

Penelitian yang dilakukan oleh Widi Nugroho Wijonarko (2013) menunjukan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi

terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Roy Johan (2013) menunjukan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT. Pandawa Bengkulu. Penelitian yang dilakukan oleh Fransiskus Billy Sandy (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB Semarang.

2. METODOLOGI PENELITIAN .

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang. Yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Km 3.5 No. 534 Palembang. Dalam penelitian ini digunakan data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penilitian ini adalah (1) Observasi dan (2) Kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang sebanyak 30 kuesioner.

2.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang sebanyak 30 orang karyawan.

Karena populasi hanya 30 orang, maka digunakan teknik sampel jenuh.

2.2 Alat Analisis Data

Analisis data yang digunakan yaitu 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 :

$$\mathbf{Y = a + b_1x_1 + b_2X_{2\,+}\ e}$$

2.3 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 penelitii dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada objek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Terdapat dua macam validitas penelitian yaitu validitas internal dan validitas eksternal.

Validitas internal berkenaan dengan derajad akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai. Kalau dalam desain penelitian dirancang untuk meneliti etos kerja karyawan, maka data yang diperoleh seharusnya adalah data yang akurat tentang etos kerja karyawan. Penelitian menjadi tidak valid apabila yang ditemukan adalah derajad kesehatan karyawan.

Validitas ekternal berkenaan dengan derajad akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi di mana sampel tersebut diambil. Bila sampel penelitian representatif instrumen penelitian valid dan reliabel cara mengumpulkan dan

analisis data benar, maka penelitian akan memiliki validitas eksternal yang tinggi.

2.4 Reliabilitas

Sugiyono (2013:456), mengemukakan reliabilitas merupakan berkenaan dengan derajad 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. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada objek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama.

Pengertian reliabilitas dalam penelitian kuantitatif sangat berbeda dengan reliabilitas dalam penelitian kualitatif. Hal ini terjadi karena terdapat perbedaan paradigma dalam melihat realitas. Menurut penelitian kualitatif suatu realitas itu bersifat majemuk / ganda, dinamis / selalu berubah, sehingga tidak ada yang konsisten dan berulang seperti semula. Selain itu juga cara melaporkan penelitian bersifat *ideosyneratic* dan individualistik, selalu berbeda dari orang perorang. Dalam pengumpulan data, pencatatan hasil observasi dan wawancara terkandung unsur-unsur individualistik. Proses penelitian sendiri selalu bersifat personalistik dan tidak ada dua peneliti akan menggunakan dua cara yang persis sama.

2.5 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.

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

2.6 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.

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

- Bila t hitung < t tabel maka Ho gagal ditolak, Ha gagal diterima.
- Bila t hitung > t tabel maka Ho ditolak, Ha diterima.

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.

2.7 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 :

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.

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

- 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 diterima. Ini berarti semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. HASIL

Setelah dilakukan analisis data untuk pengujian hipotesis kemudian dilakukan pembahasan hasil analisis data. Pembahasan hasil analisis data sebagai berikut :

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Rata-rata jawaban responden bila dilihat secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) yaitu sebesar 30,83% responden menjawab sangat setuju (SS), 67,92% responden menjawab setuju (S), 0,83% responden menjawab ragu-ragu (R) dan 0,24% responden menjawab kurang setuju (KS). Jika dilihat lebih dari setengah jawaban responden menjawab setuju (S), hal ini menunjukan peran kepemimpinan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang sudah berjalan dengan cukup baik, hanya saja masih ada beberapa hal peran yang kepemimpinan yang masih dirasa kurang bagi beberapa karyawannya. Dalam sikap pimpinan yang mempunyai ekspektasi tinggi dalam pekerjaan 0,83% karyawan merespon ragu akan hal tersebut dikarenakan pimpinan kurang memberikan visi terhadap karyawan mengenai ekspektasi/harapan yang diinginkan pimpinan terhadap perusahaan. Selain itu sebanyak 0,24% karyawan menjawab kurang setuju (KS) terhadap perlakuan pimpinan yang memperlakukan karyawannya sebagai pribadi yang utuh, presentase tersebut tidak terlalu signifikan melihat jawaban karyawan yang sangat setuju (SS) sebesar 30,83% dan setuju (S) sebesar 67,92%.

3.1.2 Motivasi (X2)

Rata-rata jawaban responden bila dilihat secara keseluruhan variabel motivasi (X2) yaitu sebesar 27,78% responden menjawab sangat setuju (SS), 67,22% responden menjawab setuju (S), 3,89% responden menjawab ragu-ragu (R), 0,56% responden menjawab kurang setuju (KS), dan 0,56% responden menjawab tidak setuju (TS). Sama hal nya dengan variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi juga lebih dari setengah karyawan memberikan jawaban positif mengenai motivasi pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang, hal ini menunjukan motivasi karyawan sudah cukup baik tetapi masih ada beberapa hal yang harus ditingkatkan karena masih terdapat 3,89% karyawan ragu-ragu (R) 0,56% kurang setuju (KS) dan 0,56% tidak setuju (TS). Dapat dilihat misalnya pada motif karyawan dalam bekerja harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan.Selain itu pada insentif juga harus ada perubahan yang lebih baik lagi, karena insentif merupakan salah satu hal yang paling efektif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

3.1.3 Kinerja (Y)

Rata-rata jawaban responden bila dilihat secara keseluruhan variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 49,52% responden menjawab sangat setuju (SS), 49,05% responden menjawab setuju (S), 1,19% responden menjawab ragu-ragu (R) dan 0,24% responden menjawab tidak setuju (TS). Dilihat dari jawaban karyawan dapat diketahu bahwa kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang sudah hampir mendekati sangat baik karena jawaban positif terhadap pertanyaan kinerja hampir 99% dijawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) oleh karyawan. Sisa dari jawaban karyawan sebesar 1, 47% yang menyatakan ragu-ragu (R) dan tidak setuju (TS) disebabkan adanya beberapa karyawan yang merasakan kurangnya motivasi dan kurangnya gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini harus segera diperbaiki sehingga tidak terjadi penurunan kinerja karyawan yang signifikan dikemudian hari.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Analisis Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540[a]	.491	.439	2.58583

a. Predictors: (Constant), X2, X1

R merupakan koefisien korelasi dimana dalam penelitian ini besarnya R adalah 0,540. R *Square* atau kuadrat dari R menunjukkan koefisien determinasi. Adapun besar R *Square* adalah 0,491. *Std. Error of the Estimate* merupakan ukuran kesalahan standar dari penaksiran yaitu sebesar 2,58583.

Dari hasil analisis uji regresi linear berganda tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan tersebut.

3.2.2 Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.264	2	37.132	15.553	.000[a]
	Residual	180.536	27	6.687		
	Total	254.800	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan uji F, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 15,553> F_{tabel} sebesar 3,6264. Artinya ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F juga diperoleh angka signifikasi dalam penelitian sebesar 0,000 < 0,05. Artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.134	8.209		4.402	.000
	X1	.169	.205	.447	3.828	.000
	X2	.825	.318	.362	3.596	.000

a. Dependent Variable: Y

Bedasarkan pengujian nilai t pada X_1 didapatkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 0,419 < 2,0484, pada X_2 didapatkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 3,626 > 2,0484. Hal ini menunjukkan bahwa variabelgaya kepemimpinan transformasional ($X_{1)}$, danmotivasi ($X_{2)}$ berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang. Sehingga persamaan analisis regresi linear bergandanya adalah:

$$\mathbf{Y = 3{,}134 + 0{,}169X_1 + 0{,}825X_2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Motivasi

Berdasarkan persamaan analisis regresi linear berganda tersebut diketahui:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,134. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi bernilai 0, maka kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang nilainya positif sebesar 3,134.
2. Koefisien $b_{1 =}$ 0,169
   Koefisien b_1 sebesar 0,169 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 satuan variabel gaya kepemimpinan transformasional, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang sebesar 0,169 satuan.
3. Koefisien b_2 = 0.825
   Koefisien b_2 sebesar 0,595 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 satuan variabel motivasi, maka akanmeningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang sebesar 0,825 satuan.

3.2.4 Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan

Perhitungan koefisien pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) ini pada Tabel4.8 menunjukkan nilai beta (koefisien regresi) positif sebesar 0,169. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 3.828< 2,0484dan nilai signifikan lebih kecildari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05sehingga variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan gaya kepemimpian transformasional akan

memberikan peningkatan (karena tanda +) kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang sebesar 0,169. Maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan trasnformasional terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang searah. Berarti setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan transformasionalantara lainpimpinan menyampaikan visi dan misi-nya secara jelas kepada bawahannya, menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam bekerja, pimpinan mempunyai ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan, pimpinan menyatakan tujuan-tujuan penting secara sederhana, pimpinan mampu mendorong bawahannya untuk lebih kreatif dalam bekerja, pimpinan mampu mendorong bawahannya untuk lebih rasional dalam mengambil keputusan, pimpinan memperlakukan masing-masing bawahannya sebagai pribadi yang utuh, dan Pimpinan senantiasa mempertimbangkan kebutuhan dari bawahannya berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis tersebut PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang sebaiknya tetap mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional supaya lebih meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja.

3.2.5 Pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan

Perhitungan koefisien pada variabel motivasi (X_1) ini pada Tabel 4.8 menunjukkan koefisien beta (koefisien regresi) positif sebesar 0,825. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 3,596> 2,0484dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000< 0,05sehingga variabel motivasi berpengaruh secara signifikan. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan motivasiakan memberikan peningkatan (karena tanda +) terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang sebesar 0,825.Maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang searah. Berarti setiap peningkatan variabel motivasiakan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan kuesioner pada variabel motivasiantara lainingin mengembangkan kemampuannya selama bekerja diperusahaan, pekerjaan yang diberikan sangat menantang, setiap kali kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan, setiap karyawan berprestasi harus mendapat pengakuan, gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, dan tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis tersebut PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang sebaiknya tetap mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan

transformasional supaya lebih meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja.

4. SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang.

DAFTAR RUJUKAN

Bass, B.M., & Ruth Bass 2009. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Aplication, Fourth Edition.* Free Pass New York London Toronto Sidney.

Cut Zurnali, 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk*. Bandung: Unpad.

Handoko, Hani. 2012. *Manajemen.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Harischandra, Ida Bagus Gamata. Utama, I Wayan Mudiarta. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali.* E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol 3, no 2 (2014).

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen: Dasar, Pengertianq dan Masalah.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Lensufie, Tikno. 2010. *Leadership untuk profesional dan mahasiswa.* Surabaya: Esensi Erlangga Group.

Listio, Ronald. 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*. Tesis. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.

Maulizar. Musnadi, Said. Yunus, Mukhlis. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1,1-13.

Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran.* Yogyakarta: Gaya Media.

Rahayu, Niken Yuliatun. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Effeciacy dan Achievement Motivation Terhadap Kinerja trader di PT. Milenium Penata Futures.* Tesis. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

Ritawati, Agustina. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya.* DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari 2013, Vol. 9 No.1, hal. 82-93.

Rivai, H. Veithzal, Dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Setiawan, B.A dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational leadership: Ilustrasi di*

Bidang Organisasi Pendidikan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWATI PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK PALEMBANG

Eka Purnama Sari[1)], Heriyanto[2)]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el: *ekapurnamasarii80@gmail.com*[1], *heriyanto@binadarma.ac.id*[2],

***Abstrak** : This study aims to determine whether the Discipline of work and Workload effect on Job Stress on PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Palembang.Respondents in this study amounted to 27 employee. While data analysis used in this study is the linear regression, the equation Y = 7214 + 0.67 + 0.73 X2 X1. This study suggests that the constant value of 7214.This shows that there is a positive and significant influence between the discipline of work and the workload of the job stress of 0.67 (x1) and 0.73 (x2). As for the value of R Square (R^2) A sum of 0.576.*

***Keywords:** Discipline of work, Workload, Work Stress*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawati PT. Bank Negara Indonesia. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 27 karyawati. Sedangkan alat analisis data yang digynakan dalam penelitian ini menggunakan Regresi liniear berganda, dengan persamaan Y = 7214 + 0.67 + 0.73 X2 X1. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa nilai konstannya sebesar 7,124. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positiv dan signifikan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap stress kerja sebesar 0,67(Disiplin Kerja) dan 0,73 (beban kerja). Sedangkan untuk nilai R Square () sebesar 0,576.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbankkan adalah tempat menyimpan uang atau menabung, dan juga tempat untuk meminjam uang. Dalam dunia modern saat ini peran bank dalam memajukkan perekonomian suatu negara sangatlah besar. Hampir semua sektor yang berhubungan dengan berbagai kegiatan keuangan selalu membutuhkan jasa bank. Dan tujuan utamanya perbankan adalah sebagai penghimpun, penyalur dan pelayan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang di masyarakat yang bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional, dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteran rakyat banyak.

Pada hal ini wanita juga memiliki kesempatan besar yang sama dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan, baik yang bekerja sendiri ataupun sebagai pegawai atau karyawati yang disebut juga dengan wanita karir. Menjadi wanita karir tidaklah mudah dan banyak kendala yang dihadapinya seperti beban kerja, stres kerja, disiplin kerja dan terjadinya konflik di dalam perusahaan ataupun konflik dirumah yang sedang dihadapi. Banyaknya masalah yang dihadapi karyawati di perusahaan yaitu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan tepat waktu, menaati peraturan-

peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tugas yang menumpuk, harus berpenampilan yang rapi, apalagi masalah yang dirumah yang harus berperan sebagai istri,orang tua, ibu rumah tangga dan menyelesaikan pekerjaan rumah lainnya. Hal ini banyak menimbulkan konflik dan masalah yang harus dihadapi karyawati.

Menurut Singodimedjo (2002:86), mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Meshkati dalam Haryati (2011) , menyatakan beban kerja dapat didefenisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Menurut Rivai (2008:516) , mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawati Bank ?

1.3 Ruang lingkup pembahasan

Agar penulisan menjadi terarah dan tidak menyimpangan dari pokok permasalahan yang ada, maka penulisan membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawati Bank .

1.4 Tujuan Penulisan

1.4.1 Tujuan

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap Stres kerja pada karyawati Bank.

untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan dan kesejahteraan dapat dipenuhi.

2. METEODOLOGI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

Menurut Rivai (2008:444), menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Singodimedjo (2010;12), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untukmematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat tujuan dari perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan- tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku

dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2012). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahan.
- Tingginya semangat dan gairah kerja inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- Meningkatnya rasa efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Rivai (2008:444)Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukumkan orang yang berbuat salah.
- Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin.
- Perspektif Utilitarian (Utilitirian Perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Singodimedjo (2010), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Meshkati (2011) menyatakan bahwa beban kerja dapat didefenisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstres, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendahmemungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understres.

Menurut Tarwaka (2011) beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat komplek, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah :

- Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan

sarana kerja, kondisi kerja, alat bantu kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan dan tanggung jawab pekerjaan.

- Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir.
- Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

2. Faktor internal

Faktor Internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi sebagai berikut :

- Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- Faktor psikis terdiri dari motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (dalam Muskamal,2010), telah menggolongkan secara garis besar ada kategori pengukuran beban kerja. tiga kategori tersebuat adalah sebagai berikut :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap Beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian *(rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleksi pupil, penggerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Menurut Veithzal Rivai (2008:516) , mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangann yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Handoko (2011),menyatakan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerjayang sering menyebabkan stres kerja bagi para karyawan, ada dua yaitu *on the job dan off the job.*

1. . Penyebab on the job , antara lain :
   - Beban kerja yang berlebihan
   - Tekanan atau desakan waktu
   - Kualitas supervisi jelek
   - Iklim politis yan tidak aman
   - Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
   - Wewewnang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab,
   - Kemenduaan peranan
   - frustasi
   - Konflik antar pribadi dan antar kelompok
   - Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
2. Penyebab stres off the job
   - Kekuatiran finansial
   - Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

- Masalah-masalah fisik
- Masalah perkawinan
- Perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- Masalah-masalah pribadi.

Menurut Rivai (2008:517), menyatakan bahwa terdapat dua pendekatan stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan individu

Meliputi :

- Meningkatkan keimanan
- Melakukan mediasi dan pernafasan
- Melakukan kegiatan olahraga
- Melakukan relaksasi
- Dukungan sosial dari tema-teman dan keluarga
- Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2. Pendekatan perusahaan

Meliputi :

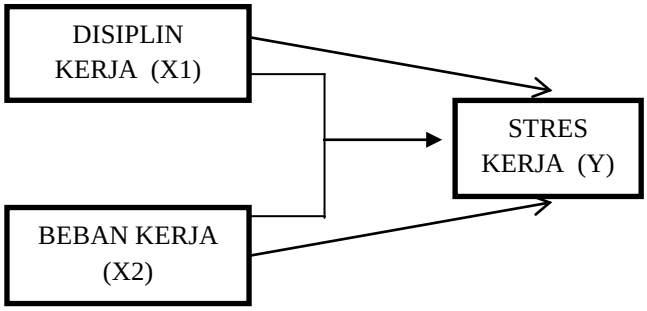
- Melakukan perbaikan iklim organisasi
- Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- Menyediakan sarana olahraga
- Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

Menurut Aamondt (Margiatii, 2001) ada empat sumber utama yang menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu :

1. Beban kerja
2. Tuntutan atau tekanan dari atasan/perusahaan
3. Ketegangan dan kesalahan
4. Menurunnya tingkat interpersonal

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



2.3 Hipotesis

Kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawati Bank.
2. Diduga Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja Karyawati Bank.
3. Diduga Disiplin kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawati Bank.

2.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:60), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Bebas (X atau *independent*) adalah Disiplin Kerja (X1) dan Beban kerja (X2).
2. Variabel Terikat (Y atau *Dependent*) adalah Stres kerja karyawati.

2.5 Jenis dan Sumber Data

Data akan dikumpulkan pada saat penelitian berada dilapangan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi Data primer yang mencakup data yang berkaitan dengan dimensi dan indikator masing-masing variabel. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian angket.

2.6 Populasi dan Sampel

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 (Sugiyono, 2014 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* menurut Sugiyono (2013:122), teknik ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel 27 orang karyawati di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang pembantu Rajawali Palembang. Seluruh karyawati tersebut dijadikan sampel dalam penelitian.

2.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, dimana pada angket tersebut terdapat sejumlah pertanyaan-pertanyaan beserta alternatif jawabannya dan responden memilih salah satu dari lima pilihan yang ada dengan cara memberikan tanda *Check List (✓)* pada masing-masing jawaban yang dianggap sesuai. Peneliti memberikan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pendapat masing-masing responden menggunakan skala *likert*. Angket yang peneliti gunakan adalah angket tertutup dengan alternatif sebagai berikut :

No	Jawaban	Jawaban
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2014

2.8 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:455) yaitu derajad ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang kan diungkapkan oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitianb ini menggunakan item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor dari tiap butir pertanyaan. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan menggunakan

program SPSS *(Statistical Package For Social Sciener).*

2.9 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:456) tentang reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitasi data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila diperoleh menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Reliabilitas sebagai alat 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. Kuesioner dikatakan relible jika dilakukan pengukuran berulang-ulang dan akan mendapatkan hasil yang sama. Untuk mengetahui tersebut sudah *reliable* akan dilakukan uji reliabilitas kuisioner dengan bantuan program SPSS.

2.10 Teknik Analisis Data

Pengujian akan dilakukan dengan analisis kuantitatif . Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk data penelitian adalah sebagai berikut.

1. Menyebarkan angket disiplin kerja dan Beban Kerja serta stres kerja karyawan
2. Memeriksa jawaban angket
3. Merekapitulasi angket audit lingkungan
4. Membuat analisis rata-rata dan persentase dengan rumus berikut :

Menurut Riduwan, Sunarto (2009:108) analisis regresi ganda ialah 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 Disiplin kerja) ,(X_2 Beban kerja) dengan satu variabel terikat (Y stres kerja karyawati). Persamaan regresi ganda dirumuskan :

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

Keterangan :

Y = (stres kerja) variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1= Disiplin Kerja

X_2= Beban Kerja

Uji Signifikan

Menurut Kuncoro (2011 : 105) Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas Disiplin Kerja(X_1) dan Beban Kerja (X_2) (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat Stres Kerja Karyawati (Y) (dependen). uji T ini dilakukan dengan membandingkan T hitung dan T tabel, sebagai berikut

1. Bila t hitung < t table, maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Bila t hitu terang > t table, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Menurut Kuncoro (2011:106) uji statistic F pada dasrnya menunjukkan apakah semua variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

terikat stres Kerja Karyawati (Y). Dari uji F ini akan diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesis yang di ajukan.

- Bila F hitung < F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti semua variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Stres Kerja karyawati (Y).
- Bila F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti semua variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja karyawati (Y).

3. HASIL

Bahwa Disiplin kerja adalah Suatu peraturan yang dibuat perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati peraturan yang ada di dalam perusahaan.

Faktor utama dari disiplin pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk palembang yaitu karyawan dituntut untuk bertanggung jawab, memenuhi target, berpenampilan rapi, mematuhi peraturan jam kerja sedangkan yang terjadi, karyawan sering penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, karyawan suka menunda-nunda pekerjaan, kurangnya pengawasan dari pimpinan.Tapi perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan juga agar karyawan tdak merasa terbeban atas tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya, itu dapat menyebabkan karyawan menjadi stres kerja, dan kinerja karyawan pun menurun. Dan hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin kerja terhadap Stres Kerja dengan nilai signifikan 0,002.

Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas.Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan.Semakin banyak permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut semakin berkurangnya performa karyawan dalam bekerja.Setiap mengerjakan pekerjaan tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikannya kalau tidak dapat menyelesaikannya membuat beban bagi karyawan dan menjadi karyawan stres dalam bekerja.

Untuk hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja ada pengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,004.

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil pengujian yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002< 0,05 dengan nilai sebesar 4.215 >1,703 . Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan PT. Bank negara indonesia (persero) Tbk Palembang. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004< 0,05 dengan nilai sebesar 5.349> 1,703. Nilai dari R*square*

sebesar 0,576 atau sebesar 42,4 %. Yang bermakna bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja dan Beban kerja mempengaruhi stres kerja dari karyawan sebesar 42,4 % sedangkan yang sisanya 24,4% merupakan variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja dan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawati PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk palembang.

Menarik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini didapatkan hasil Disiplin kerja (x1) dan Beban kerja (X2) adalah 0, stres kerja nilainya 7.214. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja jika disiplin kerja mengalami kenaikkan 1% maka stres kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,067. Koefisien regresi variabel beban kerja maka artinya beban kerja mengalami kenaikkan sebesar 1% maka stres kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,073.

- Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa nilai R (koefisien korelasi) variabel disiplin kerja dan beban kerja memiliki hubungan linier yang cukup kuat dengan stres kerja.

- Berdasarkan analisis koefisien determinasi pada penelitian ini disiplin kerja dan beban kerja memberikan peranan terhadap stres kerja serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja variabel (Y).

- Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis uji T didapatkan hasil disiplin kerja dengan hasil H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y). Sedangkan beban kerja (X_2) dengan hail H_O ditolak dan $H_a$diterima , artinya ada pengaruh secara signifikan dari beban kerja (X_2) terhadap stres kerja (Y).

- Dari pengujian hipotesis uji F (simultan) terdapat nilai signifikan disiplin kerja dan beban kerja terhadap stres kerja, maka H_O ditolak H_a diterima. Artinya Disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawati(Y).

- Saran penelitian sebagai berikut:

- Untuk meningkatkan kedisiplinan, pimpinan sebaiknya menerapkan pengawasan pada saat jam kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat mengubah budaya disiplin di dalam dan di lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, dan pimpinan menunjukkan/ menerapkan disiplin kerja dengan baik. Maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

- Beban kerja yang intensitasnya tinggi disarankan agar jika adanya penambahan pegawai baru yang diperlukan, di usahakan sesuai dengan bagian yang beban kerjanya dengan tensi sedikit sebagian karyawannya dipindahkan ke bagian yang mempunyai tensi kerja lebih tinggi untuk mengurangi beban

kerja yang padat. Selain itu juga pimpinan harus tepat dalam mendistribusikan pekerjaan terhadap pegawainya.

- Untuk lebih meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik antara atasan dan bawahan, pada saat merencanakan jadwal dan pembagian tugas pekerjaan. Sebaiknya pembagian tugas pekerjaan oleh atasan pada para bawahannya dilakukan lebih merata dan adil agar tidak membuat karyawan menjadi terganggu dan stres dengan pekerjaan yang menumpuk.dan disisi lain, pimpinan sebaiknya memberikan motivasi pada karyawan, agar kinerja karyawan dapat meningkat. Karena hal yang dapat menimbulkan stres pada karyawan yaitu konflik kerja, beban kerja, waktu kerja dan karakteristik tugas. Dan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Kuncoro Mudrajad, 2011, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis &Ekonomi, Edisi KE-4, UPP STIM YKPN-Yogyakarta.*

Siagian, Sondang 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*, Jakarta: Bumi aksara.

Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.* Kencana Jakarta

Sugiyono, 2009, 2013.*Statistika Untuk Penelitian, Ke 23. Alfabeta.*Bandung.

Tohardi, 2008, *Manajemen SDM Aplikasi, Teori dan Praktik*, graha Persada, Bandung

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN WAJIB PAJAK DI KANTOR UPTD SAMSAT PALEMBANG

M.Dicky Nugraha[1)] , Wiwin Agustian[2)]
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el: dickynugraha173@gmail.com[1)] , wiwin.agustian@binadarma.ac.id[2)]

Abstract :*This study aims to determine the effect of service quality on satisfaction of taxpayers in UPTD SAMSAT Palembang 1. The sampling technique using stratified random sampling. Samples of 40 people from a total population of 67 permanent officers, obtained based on the calculation formula slovin. Methods of data collection using interviews and questioner. Data analysis technique used is the validity, reliability, simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination and t test. using SPSS Program is 22. Based on simple linear regression analysis of Y = 1,942 + 0,342X. These results prove that the quality of service to satisfaction of taxpayers. The researchers gave advice to UPTD SAMSAT, particularly the Office UPTD SAMSAT Palembang 1. Expected to maintain and improve the quality of service to the satisfaction of the taxpayer that has been applied by the government. Due to the quality of services provided to taxpayers can improve the quality of service the taxpayer or the public.*

Keywords*: Quality of service Tax Satisfaction*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan wajib pajak di UPTD SAMSAT Palembang 1. Teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling. Sampel dalam penelitian berjumlah 40 orang dari total populasi sebanyak 67 orang petugas tetap, yang diperoleh berdasarkan perhitungan rumus slovin. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan koesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t. menggunakan pogram SPSS 22. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh Y = 1,942 + 0,342X. dari hasil ini membuktikan bahwa kualitas pelayanan terhadap kepuasan wajib pajak. Maka peneliti memberikan saran kepada UPTD SAMSAT, khususnya Kantor UPTD SAMSAT Palembang 1. Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap kepuasan wajib pajak yang telah diterapkan oleh pemerintah. Dikarenakan kualitas pelayanan yang diberikan kepada wajib pajak dapat meningkatkan kualitas pelayanan wajib pajak atau masyarakat.

Kata Kunci : Kualitas pelayanan Pajak Terhadap Kepuasan

1. PENDAHULUAN

Pelayanan publik di Indonesia masih menjadi masalah hingga saat ini karena pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah kepada publik sering kali dianggap belum baik dan memuaskan. Kesimpulan yang di buat Agus Dwiyanto, dkk dalam GDS (*Governance and Recentralization Survey*) 2002, 20 provinsi di Indonesia tentang kinerja pelayanan publik menyebutkan walaupun pelaksanaan otonomi daerah tidak memperburuk kualitas pelayanan publik. Secara umum praktek penyelengaraan pelayanan publik masih jauh dari prinsip tata pemerintahan yang baik

Aparatur pemerintah sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat memiliki tugas pokok yang antara lain tercermin dalam penyelengaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan serta pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat atau disebut juga pelayanan

publik. Tjitono (2011:59) mengemukakan kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan.

Menurut Kotler (2012:49) mengemukakan bahwa kualitas adalah keseluruhan ciri serta sifat dari suatu produk atau pelayanan yang berpengaruh pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat. *Sevqual* mengajarkan kita untuk menghargai *eksternal constituencies*, yaitu masyarakat yang dilayani. *Kedua*, mengingat tidak sedikit organisasi sektor publik yang bergerak pada *profit oriented* di samping *non profit oriented*.

Kesadaran perlunya pelayanan publik yang baik dan memuaskan sebenarnya telah tumbuh dari pemerintahan sebelum era reformasi, namun belum diikuti dengan pelaksanaan di instansi penyelengaraan pelayanan publik untuk melakukan pelayanan yang diharapkan. Tahun 1993 ketika orde baru masih berkuasa telah keluar keputusan menteri pendayagunaan Aparatur Negara (KepMen Pan) Nomor 81 tentang pedoman untuk tatalaksana pelajaran umum. Juga keluar instruksi presiden (Inpers) nomor 1 tahun 1995 tentang perbaikan dengan peningkatan mutu pelayanan aparatur pemerintahan kepada masyarakat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan di atas maka yang menjadi permasalahan adalah " Apakah terdapat Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Wajib Pajak di UPTD SAMSAT Palembang 1" ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Wajib Pajak di Kantor Samsat kota Palembang.

Pengertian Kualitas Pelayanan

Buchari Alma (2011:243) dalam Susilawati (2014) Mengemukakan Kualitas Pelayanan adalah jasa atau layanan yang diberikan kepada wajib pajak dalam hubungan dengan produk tertentu. Misalnya layanan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan konsumen, mencari pesanan, mengatasi keluhan-keluhan.

Indikator Kualitas Pelayanan

Zeithaml, Berry, dan Parasuraman dalam (Tjiptono 2008, :95) menyederhanakan sepuluh indikator tersebut menjadi lima indikator pokok kualitas jasa, yaitu:

a. *Tangibles* (bukti langsung), yaitu meliputi fasilitas fisik, peralatan/perlengkapan, pegawai, dan sarana komunikasi.
b. *Realibitasi* (kehandalan), yaitu kemampuan dalam memberikan pelayanan dengan segera dan memuaskan serta sesuai dengan yang telah dijanjikan.
c. *Responsiveness* (daya tangkap), yaitu kesediaan dan kemampuan penyedia layanan untuk membantu para wajib pajak dan merespon permintaan dengan segera, meliputi:
    1. Ketanggapan petugas dalam menangani masalah.
    2. Ketersedian petugas menjawab pertanyaan wajib pajak.
d. *Assurance* (jaminan), yaitu pengetahuan dan kesopanan petugas serta kemampuan mereka

dalam menumbuhkan rasa percaya dan keyakinan wajib pajak, meliputi:

1. Keramahan dan sopan satun petugas dalam melayani wajib pajak.
2. Pengetahuan petugas tentang prosedur pembayaran pajak kendaraan bermotor.
3. Keerampilan petugas dalam melayani wajib pajak.

e. *Empaty* (empati), yaitu meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, dan perhatiaan dengan tulus terhadap kebutuhan wajib pajak.

Kepuasan Wajib Pajak

Menurut Assauri (2012: 11) Kepuasan wajib pajak merupakan pendorong utama bagi retensi dan loyalitas wajib pajak". Menurut Yamit (2013: 78). kepuasan wajib pajak merupakan evaluasi purna beli atau hasil evaluasi setelah membandingkan apa yang dirasakan dengan harapannya".

Menurut Tjiptono (2011:453-454) mengemukakan indikator kepuasan konsumen adalah :

1. Kepuasan pelanggan keseluruhan (*Overaal Customer Satisfaction*).
   Pelanggan langsung ditanya seberapa puas dengan produk atau jasa. Kepuasan diukur berdasarkan produk atau jasa perusahaan bersangkutan dan membandingkan dengan tingkat kepuasan keseluruhan terhadap produk atau jasa pesaing.
2. Dimensi kepuasan pelanggan.
   Mengindentifikasi dimensi-dimensi kunci kepuasan pelanggan dan meminta pelanggan menilai produk atau jasa berdasar item spesifik, seperti kecepatan layanan, fasilitas layanan atau keramahan staff. Meminta pelanggan menilai produk atau jasa pesaing berdasar item spesifik serta menentukan dimensi-dimensi yang paling penting dalam menilai kepuasan pelanggan keseluruhan.
3. Konfirmasi harapan.
   Kepuasan tidak diukur langsung. Namun disimpulkan berdasarkan kesesuaian/ketidaksesuaian antara harapan pelanggan dengan kinerja aktual atau dimensi pening.
4. Minat pembelian ulang.
   indikator kepuasan konsumen menurut Tjiptono yang keempat adalah minat pembelian ulang. Kepuasan pelanggan diukur berdasar prilaku dengan jalan menyatakan pelanggan apakah akan berbelanja atau menggunakan jasa perusahaan lagi.
5. Kesediaan untuk merekomendasi.
   Dalam kasus produk yang pembelian ulangnya relatif lama atau bukan hanya terjadi satu kali pembelian (seperti pembelian mobil, broker rumah, asuransi jiwa, tur keliling) kesediaan pelanggan untuk merekomendasi produk kepada teman atau keluarga.
6. Ketidakpuasan pelanggan.
   Indikator kepuasan pelanggan menurut Tjiptono yang terakhir adalah adanya ketidakpuasan pelanggan. Ketidakpuasan pelanggan meliputi complain, retur, biaya garansi, *product*

recall, gethok tular negative dan konsumen beralih ke pesaing.

Penelitian terdahulu

Dwi Aryani dan Febrina Rosnita Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara variabel kualitas layanan KFC terhadap kepuasan pelanggan pada mahasiswa FISIP UI. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebesar 72,9% variabel kepuasan pelanggan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas layanan, sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel kualitas layanan. Variable yang diteliti sama yaitu kualitas pelayanan sebagai variable independen dan kepuasan pelanggan sebagai variable dependen

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho: Diduga tidak ada pengaruh antara Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan wajib pajak di UPTD Samsat Kota Palembang 1.

Ha: Diduga apakah terdapat pengaruh antara Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan wajib pajak di UPTD Samsat Kota Palembang 1.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian adalah Samsat (Sistem Manunggal Satu Atap) Kota Palembang yang beralamat di jl. POM 9.

Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan di UPTD Samsat Kota Palembang 1.

Definisi Operasional Variable

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 1. Operasional Variable

1	Variable	Definisi	Indikator
	Kualitas pelayanan (x)	Kualitas pelayanan adalah jasa atau layanan yang diberikan kepada wajib pajak dalam hubungan dengan produk tertentu misalnya layanan menjawab pertanyaan yang diajukan konsumen mencari pesanan mengatasi keluhan (Buchari Alma 2011 : 243)	1. Tangibles (bukti langsung 2. Realibilitas (kehandalan) 3. Responsiveness (daya tangkap) 4. Assurance (jaminan) 5. Empaty (empati)

1. Wawancara

   Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan di mana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Setyadin dalam Gunawan. (2013:160). Wawancara dalam penelitian

ini dilakukan dengan pihak Samsat (Sistem Adminrasi Manunggal Satu Atap).

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Kuesioner ada dua macam yaitu kuesioner berstrukur atau bentuk tertutup dan atau koesioner tidak terstruktur atau terbuka. Koesioner tertutup berisikan pertanyaan yang disertai dengan pilihan jawaban. Koesioner terbuka berisi pertanyaan yang tidak disertai dengan jawaban. (Kusumah, 2011:78). Koesioner penelitian ini mengenai pengaruh kualitas pelayanan pajak dengan kepuasan wajib pajak

Populasi dan Sampel

Populasi

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. (Sugiyono 2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah petugas tetap SAMSAT kota Palembang yang berjumlah 66 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi. Sugiyono (2012:81). Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang.

Teknik Pengambilan sampel

Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan dan penentuan jenis sampel serta perhitungan besarnya sampel yang akan menjadi subjek atau objek penelitian. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Menurut Sugiyono (2010:217).

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel berjumlah 40 orang dari jumlah populasi sebanyak 66 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 ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau di inginkan, yaitu sebesar 10% (0,1).

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

$$n\frac{66}{1+66(0{,}1)^2}$$

$$n\frac{66}{1+66(0{,}01)}$$

$$n\frac{66}{1+0{,}66}$$

$$n\frac{66}{1{,}66}$$

N= 39,7590361446 atau 40 sampel

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah:

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010:211). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.

Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:212). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua**.** Menurut Sugiyono (2010:210). Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.

Formula umum untuk menghitung regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b\,X$$

Keterangan : Y = Kualitas Pelayanan

X = Kepuasan Wajib Pajak.

a = Konstanta.

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukan angka peningkatan atau penurunan variable dipenden yang didasarkan pada variable independen.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan analisis korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antar variable yang diteliti. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment person* yaitu untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan timbal balik antara 2 variable. Hubungan 2 variable terdiri dari 2 macam yaitu hubungan yang posiif dan hubungan yang negatif. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). (Sugiyono, 2011:228). Uji koefisen korelasi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.

Tabel 2

Inerprestasi dari koefisien korelasi

No	Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0.399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2011:231).

Analisis Determinasi

Ghozali (2011, 97). Koefisien determinasi (*R*2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *adjusted R*2 karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Tabel berikut menunjukkan koefisien determinasi dari variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji T

Menurut Ghozali (2011:98) uji statistik *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

3. HASIL

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.942	.558		3.480	.001
	kualitas	.342	.148	.352	2.318	.026

a. Dependent Variable: kepuasan

Unstandardized coefficients adalah nilai koefisien yang tidak berstandarisasi atau tidak ada patokan. Nilai ini menggunakan satuan yang digunakan pada data variabel dependen, misalnya RP, % dan sebagainya. Koefisien B terdiri nilai konstan (harga Y jiak X = 0), dan koefisien regresi (nilai yang menunjukan peningkatan atau penurunan variable Y yang didasarkan variable X), nilai-nilai ini yang masuk dalam regresi linier. (Priyatno, 2014: 142

Tabel 4

Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352[a]	.124	.101	.45489

a. Predictors: (Constant), kualitas

Sumber : Data Hasil Uji SPSS 22

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa output koefisien korelasi sebesar 0,352. Ini membuktikan bahwa variable kualitas pelayanan (X) dengan kepuasan wajib pajak (Y) memiliki hubungan yang sedang. Sesuai dengan tabel interpretasi korelasi di bawah ini

Tabel 5

Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.942	.558		3.480	.001
	kualitas	.342	.148	.352	2.318	.026

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Data Hasil Uji SPSS 22

4. SIMPULAN

Berdasarkan data hasil pembahasan bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan wajib pajak di UPTD SAMSAT Palembang. Hasil output koefisen korelasi sebesar 0,352 ini membuktikan variabel kualitas pelayanan (X) dan kepuasan (Y) memiliki hubungan yang (sedang). Kemudian didapat nilai R Square sebesar 0,124 yang berati persentase sumbangan pengaruh variable kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan sebesar 12,4% sedangkan sisanya dipengaruhi variable lain.

Ho di tolak terbukti dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,318 ≥ 2,024) dan dengan nilai signifikan (0,026 < 0,05). Berati terdapat pengaruh anara kualitas pelayanan terhadap kepuasan wajib pajak pada kantor UPTD SAMSAT Palembang 1.

Maka dapat disimpulkan kualitas pelayanan bepengaruh terdapat kepuasan wajib pajak. Ini membuktikan bahwa kualitas pelayanan yang telah diberikan oleh UPTD SAMSAT Palembang 1 kepada petugasnya, tidak membuahkan hasil yang sia-sia. Dikarenakan akan meningkatkan kualitas pelayanan dalam pembayaran pajak kendaraan bermotor.

Berdasarkan dari kesimpulan yang membuktikan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan wajib pajak. Maka peneliti memberikan saran kepada UPTD SAMSAT Palembang 1. Diharapkan bisa mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang sudah diterapkan oleh UPTD SAMSAT Palembang 1. Dikarenakan kualitas pelayanan yang diberikan kepada petugas atau pegawai dapat meningkatkan mutu pelayanan kepada wajib pajak

DAFTAR RUJUKAN

Abidin, Z.S, 2010, Kebijakan Publik, Jakarta, Yayasan Pancur Siwah (Diakses pada tanggal 8-5-2016)

AL-Amien, 2015 Analisis Peranan Kualitas Jasa Pelayanan Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Pelanggan (Golfer) Pada Swargaloka Golf Club Banjarbaru http://cocoalmuhibb.blogspot.co.id/2015/03/sripsi-analisis-peranan-kualitas-jasa.html (Diakses pada tanggal 8-5-2016)

Arikunto, Suharsimi, 2010, manajemen penelitian, Jakarta : Rajawali Prejes (Diakses pada tanggal 10-5-2016)

Chandra dan Tjiptono, 2011 http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=kepuasan+menurut+tjiptono+dan+chandra&source=web&cd=5&ved=0ahUKEwi32b_zvJ_NAhWKso8KHdI4BUIQFgg-MAQ&url=http%3A%2F%2Fcocoalmuhibb.blogspot.com%2F2015%2F03%2Fsripsi-analisis-peranan-kualitas-jasa.html&usg=AFQjCNFwtHBBoQ0RbSD0qAE2kCLu8vHA9w&sig2=GOxYnx7X9ivu0LORseonaA (Diakses pada tanggal 9-5-2016)

Ghozali, imam. 2011, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro (Diakses pada tanggal 10-5-2016)

Ivancevich, John, M, dkk. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2 Jakarta: Erlangga. (Diakses pada tanggal 9-5-2016)

Lovelock, Christopher, and Jochen Wirtz. 2011. *Marketing Service, People, Teknologi, Strategi. New Jersey: Prentice Hall Upper Saddle River* (Diakses pada tanggal 9-5-2016)

Mauludin, Hanif. 2010.*Metode Penelitian Dan Pengolahan Data Penelitian (pendekatan praktis)* .Singosari (Diakses pada tanggal 09-5-2016)

Mulyandaru Trianto, 2015 Teori Metodologi Penelitian Menurut para ahli http://rayendar.blogspot.co.id/2015/12/teori-teori-metodologi-penelitian.html (Diakses pada tanggal 10-5-2016)

Priyanto , 2014, SPSS 22 Pengelolahan Data Praktis , Solo jawa tengah
Sahid raharjo, 2013 Angket Sebagai Teknik Data http://www.konsistensi.com/2013/04/angket-sebagai-teknik-pengumpulan-

data.html (Diakses pada tanggal 10-5-2016)

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta (Diakses pada tanggal 11-5-2016)

Suvi Chin, 2015 Kepuasan Konsumen Terhadap Produk Ponsel Merek Samsung dan Apple di Universitas Gunadarma ‘’GUNA DARMA http://suvichin26.blogspot.co.id/2015/03/kepuasan-konsumen-terhadap-produk_43.html (Diakses pada tanggal 9-5-2016)

Tarsudin, 2014 Hipotesis Penelitian Pendiidikan http://math-succes.blogspot.co.id/2014/12/hipotesis-penelitian-pendidikan.html (Diakses pada tanggal 10-5-2016)

Tjiptono, Fandy. 2011. Service, Quality & Satisfaction. Yogyakarta: CV Andi Offset (Diakses pada tanggal 8-5-2016)

Yaya Ruya Thasih, 2015 Kualitas Pelayanan http://y-share-it.blogspot.co.id/2015/05/kualitas-pelayanan.html (Diakses pada tanggal 9-5-2016).

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) SEKTOR KERAMASAN PALEMBANG

Inike Anggun Cahyani[1)], Irwan Septayuda[2)]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el : Inikeangguncahyani60@gmail.com[1], irwan.septayuda@binadarma.ac.id [2]

Abstract : PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan *is a company engaged in the field of electricity power. This study discusses the variables-variables that affect the performance of the* PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan*. Variables - variables that will be analyzed is the emotional intelligence and motivation. The study population was* PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan*. Samples used as many as 50 by using certain characteristics. Hypothesis testing results show that emotional intelligence and motivation variables affect the performance. The R2 only 53,4 %, which means 46,6 % is the influence of variables- other variables that explain the performance of the company.*

Keywords : Effect, Emotional Intelligence, Motivation, Performance

Abstrak : PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang ketenaga listrikan. Penelitian ini membahas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan. Variabel-variabel yang akan dianalisis adalah kecerdasan emosional dan motivasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan. Sampel yang digunakan sebanyak 50 dengan menggunakan karakteristik tertentu. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Nilai R^2 hanya sebesar 53,4 % yang berarti 46,6% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lainnya yang menjelaskan kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Pengaruh, Kecerdasan Emosional, Motivasi, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Pada awal sejarahnya manusia dapat memperdayakan suatu sumber daya alam yaitu tenaga air, sumber energi ini digunakan untuk pertukangan dan pengalihan. Perkembangan selanjutnya awal abad 13 suatu bentuk energi baru yaitu batubara memperkaya spektrum jenis-jenis energi yang dimanfaatkan manusia, walaupun pemanfaatannya masih sebatas memasak dan pemanasan. Pada abad 18 telah ditemukan mesin uap yang menggunakan batubara sebagai sumber energi. Penemuan ini memberi semangat revolusi industri di Eropa yang dimulai dari Inggris dimana energi telah digunakan secara besar-besaran. Pada awal abad 19 suatu bentuk energi lain muncul yaitu minyak bumi, yang berperan dalam bidang pemanasan dan penerangan. Pada abad ke 19 suatu bentuk energi yang lain dari sebelumnya yaitu listrik sebagai sekunder yang mula-mula memakai batubara sebagai bahan bakar utama untuk membangkitkannya. Perkembangan selanjutnya pada abad ke 20 terlihat adanya pembangkit tenaga listrik dengan unit-unit termis yang memakai batubara, minyak bumi, gas bumi. Kemudian selanjutnya sumber daya energi air mulai digunakan untuk pembangkit tenaga listrik. Pada awal abad 20 selanjutnya mulai

dikenal dengan energi panas bumi untuk pembangkit tenaga listrik. Menjelang pertengahan abad ke 20 energi Nuklir mulai dimanfaatkan untuk pembangkit tenaga listrik dalam unit-unit yang besar dan penggunaan lainnya, misalnya Bom Nuklir, Kapal Selam Nuklir. Energi Surya sudah dipandang oleh orang sebagai energi alternatif yang cukup potensial, karena energi surya tidak mungkin habis.

Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda N.V. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. Konsumsi listrik Indonesia secara rata - rata adalah 473 kWh/kapita pada 2003. Angka ini masih tergolong rendah dibandingkan rata rata konsumsi listrik dunia yang mencapai 2215 kWh/kapita (perkiraan 2005). Dalam daftar yang dikeluarkan oleh *The World Fact Book*, Indonesia menempati urutan 154 dari 216 negara yang ada dalam daftar. PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang mengurusi semua aspek kelistrikkan di Indonesia yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. PLN Pembangkitan Sektor Keramasan adalah salah satu bagian dari PLN yang diserahi tugas melaksanakan produksi listrik untuk Sumatera Bagian Selatan dengan mesin – mesin pembangkit yang tersedia serta menyalurkannya ke PLN UPT (Unit Pembagi Transmisi) melalui jaringan transmisi.

Kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Sedangkan, kecerdasan (intelijen) mengacu pada kapasitas untuk memberikan alasan yang valid akan suatu hubungan. Salah satu faktor penting yang layak memperoleh prioritas bagi segenap karyawan adalah kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerjasama. Namun di sejumlah organisasi, apakah itu organisasi perusahaan, pemerintah, sosial politik, maupun pendidikan, kecerdasan emosional seringkali tidak memperoleh porsi yang wajar sebagai prediktor kinerja, bahkan cenderung imarjinalkan. Masalah kecerdasan emosional dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengelolaan. Akibatnya banyak karyawan yang lemah kecerdasan emosionalnya.

Masalah kecerdasan emosional yang lemah tersebut ditandai antara lain dengan perilaku karyawan yang suka terlambat masuk kantor, pulang lebih awal, menggunakan jam kerja dan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi, mudah marah ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan. Kecerdasan Emosional adalah hal-hal yang berhubungan dengan emosi. Menurut Goleman, kecerdasan

emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tututan dan tekanan lingkungan (Goleman, 2000 :180). Kemampuan tersebut berupa kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh. Salovely dan Mayer (1990) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Goleman secara garis besar membagi dua kecerdasan emosional yaitu kompetensi yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial. Dalam penelitian ini komponen kecerdasan emosional yang digunakan adalah komponen kecerdasan emosional menurut Goleman (2002:63) :

a. Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional yaitu merupakan kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu. kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri.

b. Pengaturan Diri

Goleman mendefinisikan pengaturan diri dengan menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Empati

Kemampuan berempati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang, mampu memahami prespektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

d. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim. Keterampilan sosial merupakan aspek yang paling penting dalam *Emosional Intellegence*.

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Mangkunegara (2007:93) pengertian motif dan motivasi adalah motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan

lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : "manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan." Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Kerlinger dan Elazar dalam Cut Zurnali (2004). menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari:

1. Motif
   Motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu.
2. Harapan.
   Mengacu pada pendapat Victor Vroom, mengemukakan bahwa ekspektasi adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau *outcome* yang menarik.
3. Insentif .

Insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Kinerja (*performmance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi, organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeherionto (2012: 69).

Menurut Wibowo (2010:101) terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu *tujuan* dan *motif.* Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya

diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

1. Tujuan
   Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar
   Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
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.
4. Alat atau Sarana
   Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi
   Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. 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.

Kinerja seorang karyawan didalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaanya. Motivasi seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas adapun masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan, apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan, dan apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan

Tujuan yang ingin dicapai dari peneliti ini adalah, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan, dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Sektor Keramasan

2. METODOLOGI PENELITIAN

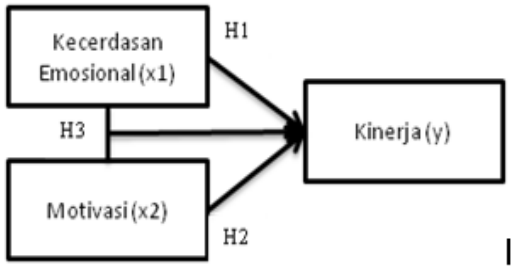
2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Sektor Keramasan yang beralamat di

Jalan Abikusno Cokrosuyoso No. 24 (Kertapati), Palembang, Sumatera Selatan.

2.2 Kerangka Konseptual

Penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja, pengumpulan data diperoleh dari hasil kuesioner yang di bagikan ke karyawan PT PLN (Persero) Sektor Keramasan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai bahan penulisan penelitian ini meliputi data primer dan data skunder :

A. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan dan langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang di cari.

1. Kuesioner

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan karena data yang diperoleh akan dijadikan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa angket kuesioner.

2. Riset operasional

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari masalah – masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti serta bersumber dari buku – buku pedoman yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

B. Data skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya . data skunder biasanya berwujud data komunikasi atau data laporan yang telah tersedia. Antara lain buku – buku, laporan – laporan yang berkenaan dengan masalah perusahaan.

2.4 Populasi dan Sampel

1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peniliti untuk untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero)

2 Sampel

Menurut Arikunto (2002:109) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti) Selanjutnya Arikunto (2002:112) memberikan penjelasan apabila populasinya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi, sedangkan jika populasinya besar maka diambil diantara 10% dan 15% atau 20% dan 25%

Berdasarkan pendapat diatas, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Dari 50 orang semuanya dijadikan sampel dimana sebagai sampel uji coba sebanyak 10 orang dan sebagai sampel penelitian 40 orang.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif Kuantitatif Menurut Sugiyono (2013) Analisis Kuantitatif adalah teknik analisis dan dengan menggunakan angka – angka yang diperoleh dari data kuesioner yang akan menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.6 Uji Instrumen

Instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan keabsahan (*Validity*) dan keandalan (*Reliability*). Prinsip keabsahan dapat dipenuhi bila instrumen (alat) tersebut mengukur sesuatu yang harus diukur dan prinsip keandalan dapat dipenuhi bila instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten serta tidak berfluktuasi dan terkontaminasi (bias) oleh waktu dan tempat.

1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Sugiono: 2013). Untuk memperoleh instrumen yang valid dalam penelitian ini, peneliti membuat kuesioner sesuai dengan indikator variabel penelitian. Alat analisisnya dalam penelitian ini adalah analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansi : uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f) yang diperoleh dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006), Reliabilitas atau keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas dari kesalahan) dank arena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument. Dalam penelitian ini dipakai metode *Cronbach Alpha*, yaitu suatu metode yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel}. Nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Cronbach Alpha*. Dalam program SPSS, apabila nilai *Croncbach Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,5 maka instrument dinyatakan reliabel.

2.7 Teknik Analisis

Analisis Regresi

Analisis regresi adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi dimasa yang akan datang berdasarkan informasi yang sekarang dimiliki agar memperkecil kesalahan.

Analisis Regresi Linear

Regresi linear adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat (dependen; respon; Y) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen, prediktor, X). Apabila banyaknya variabel bebas hanya ada satu, disebut sebagai regresi linier sederhana, Apabila terdapat lebih

dari 1 variabel bebas, disebut sebagai regresi linier berganda.

Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu buah. Persamaan umumnya adalah :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.....(2.1)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta, bila X_1, X_2 = 0 maka Y = a

b = Koefisien Regresi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Motivasi

Kegunaan Regresi Linear

Analisis regresi setidak - tidaknya memiliki 3 kegunaan, yaitu untuk tujuan deskripsi dari fenomena data atau kasus yang sedang diteliti, untuk tujuan kontrol, serta untuk tujuan prediksi.

Analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Koefisien Korelasi

Koefesien korelasi ialah suatu pengukuran statistik kovariasi atau asosiasi antara dua variabel. Jika koefesien korelasi diketemukan tidak sama dengan nol (0), maka terdapat ketergantungan antara dua variabel tersebut. Jika koefesien korelasi diketemukan +1. maka hubungan tersebut disebut sebagai korelasi sempurna atau hubungan linear sempurna dengan kemiringan (slope) positif.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kamampuan model dalam menerangkan variasi terkait. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukan dalam model. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi sebarapa besar variabel terkait yang diterangkan oleh variabel bebas.

3. HASIL

Hasil penelitian di dapat setelah data yang diperoleh melalui kuisioner dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

3.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Setelah melalui proses pengolahan data menggunakan SPSS di peroleh hasil seluruh item-item pertanyaan pada semua varibel penelitian menunjukkan hasil yang valid dan realibel.

3.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu buah. Persamaan umumnya adalah :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.....(3.1)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta, bila X1, X2 = 0 maka Y = a

b = Koefisien Regresi

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Motivasi

Berikut adalah hasil pengolahan regresi linear sederhana menggunakan SPSS :

Tabel 3.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,143	,420		2,721	,009
X1	,248	,095	,300	2,615	,012
X2	,484	,104	,533	4,639	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 3.1 diatas terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan tingkat signifikasi 5%. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan untuk (X_1) sebesar 0,12 (sig. < 5 %). Setelah melakukan analisis regresi berganda dari tabel 3.1 diatas, maka nilai - nilai koefisien regresi tersebut dapat dimasukkan kedalam persamaan regresi yang disusun dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = 1{,}143 + 0{,}248\ X_1 + 0{,}484\ X_2$

Persamaan tersebut dapat menunjukkan jika seluruh variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan motivasi bernilai 0, maka aksebilitas kinerja nilainya 1,143.Variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien yang positif yaitu 2,615. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional, maka kinerja akan meningkat. Variabel motivasi memiliki koefisien yang positif yaitu 4,639. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi, maka kinerja akan meningkat.

Dari hasil pengujian hipotesis, maka dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikansi 0,012 < *level of significant* (α) = 0,05 dan 0,1. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

2. Motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai signifikansi 0,000 < *level of significant* (α) = 0,05 dan 0,1. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

3.3 Koefisien Korelasi

Tabel 3.2
Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,731[a]	,534	,514	,2140	,534	26,933	2	47	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Pada tabel 3.2 diatas besarnya koefisien korelasi antara dua variabel dapat ditunjukkan pada nilai korelasi sebesar 0,731 yang berarti

terdapat ketergantungan antara dua variabel tersebut sangat kuat.

3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefiesien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Semakin besar R^2 maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin kecil nilai R^2 maka kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel independen amat terbatas. Dari tabel 3.2 dapat dilihat bahwa nilai *adjusted* R^2 yaitu 0,534 hal ini berarti 53 % variabel nilai kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya 0,46 atau 46,6% merupakan pengaruh dari variabel lain seperti kepuasan kerja beban kerja dan kepercayaan diri.

3.5 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Tabel 3.3
Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,467	2	1,233	26,933	,000[b]
	Residual	2,152	47	,046		
	Total	4,619	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel 3.3 diatas, didapat F hitung sebesar 26,933 dengan tingkat probabilitas 0,000 (tidak signifikan). Pada tabel uji F diatas juga menunjukkan bahwa nilai signifikasn lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja (y).

3.6 Uji Signifikasi Parsial (Uji T)

Tabel 3.4
Uji Parsial (Uji-T)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,143	,420		2,721	,009
X1	,248	,095	,300	2,615	,012
X2	,484	,104	,533	4,639	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 3.4 diatas terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan tingkat signifikasi 5%. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan untuk (X_1) sebesar 0,12 (sig. < 5 %).

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional ada pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,012 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan 0,1 (α = 5% dan 10%). Kecerdasan berpengaruh terhadap kinerja karena kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan 0,1 (α = 5% dan 10%). Motivasi berpengaruh karena motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi

sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan 0,1 (α = 5% dan 10%).Karena kecerdasan emosional dan motivasi adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan, penulis menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil uji dari Regresi Linear Berganda

Dari hasil uji Regresi Linear Berganda didapat persamaan Y = 1,143 + 0,248 X_1 + 0,484 X_2 persamaan tersebut dapat menunjukkan jika seluruh variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan motivasi bernilai 0, maka aksebilitas kinerja nilainya 1,143.

2. Hasil uji dari Koefisien Korelasi

Dari hasil pengujian koefisien korelasi besarnya nilai koefisien korelasi antara dua variabel dapat ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,731 yang berarti hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan motivasi sangat kuat terhadap variabel kinerja.

3. Hasil dari uji Koefisien Determinasi

Dari hasil pengujian didapat nilai adjusted R^2 yaitu 0,534 hal ini berarti 5,3 % variabel nilai kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya 46,6%.

4. Hasil dari uji Signifikan

- Uji T

Dari hasil uji T terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional (X_1) menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dengan tingkat signifikasi 5%. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan untuk (X_1) sebesar 0,12 (sig. < 5 %).

- Uji F

Dari hasil uji F didapat F hitung sebesar 26,933 dengan tingkat probabilitas 0,000 (tidak signifikan). Pada tabel uji F juga menunjukkan bahwa nilai signifikasn lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja (Y).

DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, Suhaimi. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek. Jakarta: Renika Cipta

Goleman, Daniel. (2000). Kecerdasan Emosional Pemimpin Tranformasional. Surabaya. Pustaka Ilmu.

_____ (2002). *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Moeheriono. (2012). Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik. Jakarta: Rajawali Pers

Sekaran, U. (2006). Metode Riset Bisnis. Jakarta : Salemba Empat

Salovey, P and Mayer, J. (1990) *Emotional Inteligence, Imagination, Cognition, and Personalitiy*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Zurnali, Cut. (2004). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk, Tesis, Unpad, Bandung Di Unduh 20 April 2016 Pukul 16:30.

PENGARUH DIVIDEND PAYOUT RATIO DAN DEBT TO ASSETS RATIO TERHADAP PEMBELIAN KEMBALI SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2016

Yolanda Lara Sati[1], Fitriasuri[2]
Universitas Bina Darma[1,2]
Jalan Jendral Ahmad Yani No. 3 Palembang
Pos-el : Yolanda_larasati@yahoo.co.id[1] , Fitria7878@yahoo.com[2]

ABSTRACT : *The Influence of Dividend Payout Ratio and Debt To Asset Ratio on Share Repurchase (Buyback) on The Company listed on the Indonesia Stock Exchange 2016",This study examined the effect of the dividend payout ratio and debt to assets ratio to firms in Indonesia in deciding on the repurchase of shares which aims to improve the capital structure or in terms of improving corporate performance. Research was conducted on the 7th of the 17th Companies that do shares repurchase in the Indonesia Stock Exchange in 2013-2015, who were selected through purposive sampling techniques and analytical methods used in this research is Multiple Regression Analysis. The results of this study prove that: dividend payout ratio has no influence on the repurchase of shares and debt to assets ratio has a negative and significant impact on the share repurchase.*

The Keywords : Buyback, Dividend Payout Ratio, Debt to Assets Ratio.

ABSTRAK : Pengaruh *Dividend Payout Ratio* Dan *Debt To Assets Ratio* terhadap Pembelian Kembali Saham pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016, Penelitian ini menguji pengaruh *dividend payout ratio* dan *debt to assets ratio* pada perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam memutuskan pembelian kembali saham yang bertujuan untuk memperbaiki struktur modal ataupun dalam hal meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada 7 Perusahaan dari 17 Perusahaan yang melakukan Pembelian Kembali saham di Bursa Efek Indonesia tahun 2013-2015, yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: *dividend payout ratio* tidak memiliki pengaruh terhadap pembelian kembali saham, dan *debt to assets ratio* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap pembelian kembali saham.

Kata kunci: Pembelian Kembali Saham, *Dividend Payout Ratio, Debt to Assets Ratio.*

1. PENDAHULUAN

Fenomena saat ini masih terasa yaitu dari dampak krisis ekonomi global yang membuatbanyak investor menarik kembali dananya dari pasar modal sehinggamempengaruhi kondisi ekonomi di Indonesia. Akibatnya permintaan akan saham menurun sehingga berdampak pada penurunan harga saham. Turunnya harga saham perusahaan dapat berdampak buruk pada kinerja keuangan bahkan bisa menjadi pemicu kebangkrutan di sebuah perusahaan jika penanganan atas turunnya harga saham suatu perusahaan tidak diatasi dengan baik dan benar.

Pembelian kembali saham menjadi salah satu aksi korporasi yang dilakukan perusahaan-perusahaan *go public* untuk menaikan harga saham di pasar modal. Pembelian kembali saham merupakan tindakan emiten untuk membeli kembali sebagian saham yang telah beredar atau berada di tangan pemegang saham publik. Dengan pembelian kembali saham, saham yang dimiliki oleh masyarakat akan berkurang,

sehingga meningkatkan laba per saham (*earning per share*) dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja keuangan perusahaan dan dapat meningkatkan permintaan akan saham perusahaan sehingga harga saham pun akan meningkat.

Adapun peraturan mengenai pembelian kembali saham yang dikeluarkan untuk mempermudah emitem atau perusahaan dalam melakukan pembelian kembali saham yaitu peraturan UU No.1 Tahun 1995, Peraturan Bapepam No XI.B.2 dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 2/POJK.04/2013 tentang pembelian kembali saham yang dikeluarkan oleh emiten atau perusahaan publik dalam kondisi pasar yang berfluktuasi secara signifikan. Dengan adanya peraturan-peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa pembelian kembali saham merupakan kebijakan yang bersifat positif yang dapat menjadi salah satu jalan keluar dalam mengatasi penurunan harga sahan sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan disaat kondisi pasar modal yang berfluktuasi secara signifikan.

Pembelian kembali saham merupakan salah satu dari kebijakan dividen yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan biasanya menentukan pembayaran dividen akan dilakukan melalui dividen tunai atau saham. Bagi perusahaan yang menetapkan rasio pembayaran dividen secara konstan, ketika terjadi peningkatan laba secara drastis dan melebihi pertumbuhan normal, justru menjadi bumerang. Hal ini menimbulkan terjadinya nilai dividen perlembar saham yang sangat tinggi. Sebaliknya, bagi perusahaan ini mendatangkan kekhawatiran tersendiri yaitu ketika pertumbuhan laba menurun sehingga perusahaan hanya mampu membayarkan dividen kecil. Sebagai strategi untuk mendistribusikan pendapatan, maka pembelian kembali saham dapat dijadikan strategi menghindari pembayaran dividen yang terlalu kecil terutama pada saat terjadinya penurunan harga saham. Sehingga besaran dividen yang dihitung melalui *dividend payout ratio* dapat saja mempengaruhi pembelian kembali saham.

Selain keputusan besaran dividen yang akan dibayarkan dapat mempengaruhi perusahaan melakukan pembelian kembali saham, kinerja suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi pembelian kembali saham. Bagus tidaknya kinerja perusahaan dapat tercerminkan dalam harga saham perusahaan, sehingga apabila kinerja keuangan perusahaan tidak baik akan berdampak kepada harga saham yang akan menurun. Salah satu rasio yang digunakan untuk mengukur bagus tidaknya kinerja keuangan yaitu rasio Solvabilitas (*Leverage Ratio).*

Pada penelitian kali ini yang membedakan dari penelitian sebelumnya yaitu adanya faktor besaran dividen yang akan dibayarkan perusahaan menimbulkan permasalahan bagi pihak perusahaan untuk menentukan pembayaran dividen berupa tunai atau saham yang salah satunya yaitu pembelian kembali saham.

Pembelian Kembali Saham

Pembelian kembali saham *(stock repurchase*) merupakan salah satu bentuk dari dividen saham. Menurut (Weygandt *et al,* 2011) dalam (Rasyid, 2013) mengatakan bahwa pembelian kembali saham (*stock repurchase)* adalah suatu korporasi yang telah diterbitkan dan

kemudian dibeli kembali oleh perusahaan dari para pemegang saham, namun saham tersebut tidak dihentikan (*not retired*). Adapun beberapa alasan yang dikatakan oleh (Investopedia, 2012) dalam (Rasyid, 2013) bahwa pembelian kembali saham yang beredar oleh perusahaan akan meningkatkan pendapatan per lembar saham (*earning per share*) sehingga akan meningkatkan nilai pasar saham beredar yang tersisa.

Dividend Payout Ratio

DividendPayout Ratio merupakan persentase besaran dari laba yang akan dibayarkan perusahaan kepada pemegang saham sebagai dividen tunai. Menurut R. Agus Sartono (2010:75) menyatakan *dividend payout ratio* adalah persentase laba yang dibayarkan dalam bentuk dividen tunai, atau rasio antara laba yang dibayarkan dalam bentuk dividen dengan total laba yang tersedia bagi pemegang saham. Adapun pengertian *Dividend Payout Ratio* menurut Garisson, Noreen, dan Brewer (2007:595) yaitu rasio untuk mengukur bagian laba sekarang yang dibagikan sebagai dividen tunai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *dividend payout ratio* merupakan besaran imbalan (dividend tunai) yang diberikan oleh perusahaan atas investasi yang ditanamkan di suatu perusahaan.

Debt to Asset Ratio

Menurut Kasmir (2008:156) menyatakan *debt to asset ratio* merupakan rasio utang yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara total utang dengan total aktiva. Adapun pengertian *Debt to Asset Ratio* menurut Fahmi (2011:127) yaitu *debt to asset ratio* disebut juga sebagai rasio yang melihat perbandingan utang perusahaan, yaitu diperoleh dari perbandingan total utang dibagi dengan total aset. Sehingga dapat disimpulkan *debt to asset ratio* adalah rasio yang digunakan perusahaan maupun investor mengenai besaran hutang yang ada melalui aset perusahaan. Dengan kata lain, seberapa besar aktiva perusahaan dibiayai oleh utang atau seberapa besar utang perusahaan berpengaruh terhadap pengelolaan aktiva dapat dilihat melalui *debt to asset ratio*.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Data yang digunakan

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah bersumber dari data sekunder yaitu berupa *annual report* 2013-2015 perusahaan yang melakukan pembelian kembali saham dan *listing* di BEI tahun 2016, *Website* perusahaan, serta berbagai artikel, dan beberapa penelitian terdahulu dari berbagai sumber.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik kuantitatif. Menurut Sanusi (2013: 115) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data

yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku atau generalisasi (Sanusi, 2011).

Analisis Regresi

Analisis regresi berganda (*Multivariate Regression*) merupakan suatu model dimana variabel terikat tergantung pada dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Asumsi Klasik

Penggunaan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusikan secara normal, multikolinieritas serta heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabelindependen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyaipengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat.Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar1%, 5% dan 10%(α=0,01, 0,05, dan 0,1) (Harlyan, 2012) dalam (Kurniawan, 2015).

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruhsatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 1%, 5% dan 10% (α=0,01, 0,05, dan 0,1)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik dan Deskriptif

Tabei 1. Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DPR	21	6,2500	127,8600	35,742381	28,5487707
DAR	21	19,5475	71,4170	46,975842	14,9665675
NET REAPURCHASE	21	15,8733	20,2083	18,510476	1,2099998
Valid N (listwise)	21				

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi yang diajukan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebut terlihat tidak

terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas

Hasil pengujian dengan analisis grafik histogram menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi dengan normal karena grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Namun untuk memperkuat pengujian normalitas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov- Smirnov*. Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel residual sebesar 0.714 dan nilai signifikan sebesar 0.688 diatas 0.05 Hal ini mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi normal yang memperkuat hasil pengujian dengan menggunakan grafik histogram.

Uji Autokolerasi

Hasil output SPSS didapat angka DW sebesar 1.200 dan nilai du sebesar 1.1246 sehingga 1.1246 < 1.200 < 2.8754 yang mana dari pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi pada data yang di uji.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 2. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.260	2	4.130	3.537	.051[b]
	Residual	21.022	18	1.168		
	Total	29.282	20			

a. Dependent Variable: NET REAPURCHASE

b. Predictors: (Constant), DAR, DPR

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test di atas, didapat F hitung sebesar 3.537 dengan tingkat probabilitas 0.051 yang mana diketahui bahwa f hitung < f table yaitu 3.537 < 3.55 sehingga dapat disimpulkan bahwa *dividend payout ratio dan debt to assets ratio* berpengaruh secara bersama terhadap pembelian kembali saham.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.511 dengan nilai signifikansi sebesar 0,148. Karena nilai t hitung (1.511) lebih kecil dari t_{tabel} (1,734) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.1 yaitu sebesar 0.148 maka hipotesis 1 ditolak. Hal ini berarti variabel *dividend payout ratio* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pembelian kembali saham.

Hasil pengujian uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.516 dengan nilai signifikansi sebesar 0.022. Karena nilai t hitung (2.516) lebih besar dari t_{tabel} (1,734)dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 yaitu sebesar 0,022 maka hipotesis 2 diterima.Hal ini berarti

bahwa variabel *debt to assets ratio* berpengaruh signifikan terhadap pembelian kembali saham.

Tabel 3. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.052	.954		16.829	.000
	DPR	.013	.009	.314	1.511	.148
	DAR	.042	.017	.522	2.516	.022

a. Dependent Variable: NET REAPURCHASE

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan analisis regresi berganda dari tabel 4.17 diatas, maka nilai-nilai koefisien regresi tersebut dapat dimasukkan kedalam persamaan regresi yang disusun dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

NR = 16.052+ 0.013DPR + 0.042DAR + e

Persamaan tersebut dapat menunjukkan jika seluruh variabel bebas yaitu *dividend payout ratio dan debt to assets ratio* bernilai 0, maka aksebilitas pembelian kembali saham nilainya positif 16.052.

Variabel *dividend payout ratio* memiliki koefisien yang positif yaitu 0.013. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan *dividend payout ratio* sebesar 1, maka pembelian kembali saham akan menaik sebesar 0.013 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap.

Variabel *debt to assets ratio* memiliki koefisien yang positif yaitu 0.042. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan *debt to assets ratio* sebesar 1, maka pembelian kembali saham akan menaik sebesar 0.042 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap.

Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan Koefesien Determinasi adalah besarnya koefisien determinasi ditunjukkan pada nilai adjusted R^2 yaitu 0.202, hal ini berarti 20.2% variabel pembelian kembali saham dapat dijelaskan oleh variabel *dividend payout ratio* dan *debt to assets ratio* sedangkan sisanya 79.8% merupakan pengaruh dari sebab-sebab atau faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 4. R2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531[a]	.282	.202	1.0806772

a. Predictors: (Constant), DAR, DPR

b. Dependent Variable: NET REAPURCHASE

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Dividend Payout Ratio* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pembelian kembali saham dengan nilai signifikansi 0.148 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,1 (α = 10%). Hasil analisis tersebut konsisten dengan hasil penelitian Perdana dan Harahap (2014) yang menyatakan bahwa *Dividend Distribution Rate* yang hampir sama dengan *Dividend Payout Ratio* yang mana tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pembelian kembali saham. Tetapi hasil analisis ini terdapat perbedaan dengan hasil penelitian

Novita Sari (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pada dividen per lembar saham terhadap pembelian kembali saham, yang mana dividen per lembar saham ini sendiri merupakan indikator pada *dividend payout ratio.*

Pada hasil penelitian ini pembayaran dividen secara tunai tidak mempengaruhi pembelian kembali saham dikarenakan besaran yang dibayarkan dalam bentuk dividen tunai telah berada sesuai dengan standar industri yang ada sehingga kisaran laba yang akan dibayarkan dalam bentuk dividen tunai yang didapat melalui *dividend payout ratio* yang mana sesuai standar membuat perusahaan tetap dapat melakukan pembelian kembali saham meskipun pada penelitian ini besaran pembelian kembali saham dilakukan dibawah standar yang ada.Selain itu hasil penelitian ini mematahkan asumsi bahwa pembelian kembali saham merupakan alternaltif yang dilakukan perusahaan jika dividen tunai yang akan dibayarkan terlalu kecil ataupun besar.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Debt to Assets Ratio* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap pembelian kembali saham dengan nilai signifikansi 0.022 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,1 (α = 10%). Hasil analisis tersebut konsisten dengan hasil penelitian Perdanan dan Harahap (2014) dan Indriyani (2013) yang menyatakan bahwa *debt to assets ratio* berpengaruh negatif terhadap pembelian kembali saham, sama halnya dengan hasil penelitian Novitasari (2014) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan pada *debt to asset ratio* terhadap pembelian kembali saham.

Perubahan struktur modal yang didapatkan dari penambahan hutang menunjukkan bahwa arus kas perusahaan bernilai positif dan selanjutnya perusahaan akan meningkatkan pendapatannya guna melunasi hutangnya. Komitmen untuk melunasi hutang tersebut akan membatasi kemampuan manajemen untuk berinvestasi di alternatif investasi lain yang tidak lebih menguntungkan dari penambahan hutang tersebut (Dol dan Wahid, 2013). (Brav *et al*, 2005) dalam (Indriyani, 2014) yang melakukan penelitian dengan mewawancarai CEO perusahaan menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang melatarbelakangi perusahaan melakukan pembelian kembali saham adalah tidak adanya lagi investasi yang lebih menguntungkan selain menginvestasikan dana ke dalam perusahaan itu sendiri.

Selain itu adanya kelebihan kas dikarenakan tingkat hutangnya kecil memungkinkan perusahaan melakukan pembelian kembali saham. Sehingga apabila *debt to asset ratio* kecil maka besar kemungkinan perusahaan untuk melakukan pembelian kembali saham dikarenakan dana yang ada dialokasikan untuk pembelian kembali saham sebagai alternative investasi guna memperbaiki struktur keuangan perusahaan.

4 SIMPULAN

1. Besaran *Dividend Payout Ratio* perusahaan-perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini pada umumnya telah sesuai standar industri yaitu sebesar 35.75%.

2. Besaran *Debt to Assets Ratio* perusahaan-perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini pada umunya memiliki rata-rata diatas standar industri

   Pada umumnya yaitu sebesar 46.93%.
3. Pada perusahaan-perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini didapat bahwa telah melakukan pembelian kembali saham sebesar 4%-20% dari saham yang telah beredar di setiap masing-masing perusahaan.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukan bahwa variabel *dividend payout ratio* dan *debt to assets ratio* secara bersama berpengaruh terhadap pembelian kembali saham.
5. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial variabel *dividend payout ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap pembelian kembali saham, dengan nilai signifikan 0.148. Dan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukan bahwa secara parsial variabel *debt to assets ratio* berpengaruh signifikan terhadap pembelian kembali saham, dengan nilai signifikan 0.022.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Sartono. 2010. Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: BPFE.

Ahmad, Kamaruddin. 2004. Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio. Edisi Revisi. Jakarta : Unit Penerbit PT. Rineka Cipta.

Al-Ajmi, J. dan H.A. Hussain. 2011. *Corporate Dividends Decisions: Evidence from* Saudi Arabia. *The Journal of Risk Finance*, Vol. 12 No.1 pp. 41 –56. Arab Saudi.

Brown, C., and J. O'Day. 2007. "*The Dividend Substitution Hypothesis*: *Australian evidence",working paper (The University of Melbourne).*

Danica, Clara & Lisa Marlina. 2009. Analisis Pengaruh *Cash Position, Debt To Equity Ratiodan Return On Assets* terhadap *Dividend Payout Ratio.*

Dwipartha, N. Made. Witha. 2012. Pengaruh Faktor Ekonomi Makro dan Kinerja Keuanganterhadap Nilai Perusahaan. Penelitian Tidak Dipublikasi. Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana. Bali.

Fahmi, Irham. 2012. Analisi Laporan Keuangan. Bandung : unit Penerbit Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2012. Manajemen Investasi. Jakarta Selatan : Unit Penerbit Salemba Empat.

Garrison, Noreen, dan Brewer. 2007. Akuntansi Manajerial. Edisi 11. Diterjemahkan oleh: Nuri Hinduan dan Edward Tanujaya. Salemba Empat. Jakarta.

Halim, Abdul. 2015. Analisis Investasi. Edisi ke-2. Jakarta : Salemba Empat.

Hapsari, Azizah Hervina. 2015. Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Kebijakan Hutang, Kebijakan Dividen Dan Ukuran Perusahaan Terhadap NilaiPerusahaan Manufaktur di BEI. Penelitian Tidak Dipublikasi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Hardiatmo, Budi. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Dividen. Universitas Dipenegoro Semarang.

_____, 2010. Pernyataan Standar Akuntansi (PSAK) No.23 Penyajian Laporan Keuangan-Pendapatan dan Beban. Jakarta: IAI

Indriani, Devi. 2014. Kebijakan Dividen dan Pembelian Kembali Saham : Pengujian *Life CycleTheory*. Penelitian Tidak

Dipublikasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dipenegoro. Semarang.

Kasmir. 2008. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : Unit Penerbit PT Rajagrafindo Persada.

Komaeroh, Siti. 2015. Reaksi Pasar terhadap Pengumuman Pembelian Kembali Saham (*Buy Back)* : Pembelian Kembali Saham.

Kurniawan, Chandra. 2015. Pengaruh Struktur Kepemilikan, Kinerja Keuangan Dan Tingkat Ekonomi Makro Terhadap Kebijakan BuyBack. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma. Palembang

Novitasari, Ovic. 2014. Pengaruh Arus Kas Bebas, Dividen Per Lembar Saham, *Undevaluation, Leverage*, dan Kepemilikan Manajemen terhadap Pembelian Kembali Saham. Skripsi.Fakultas Syari'ah dan Hukum. Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga. Yogjakarta.

Perdana, Awangga & Siti Harahap. 2014. Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Kebijakan Pembelian Kembali Saham. Simposium Nasional Akuntansi 17.

Rasyid, Rosmita. 2013. *Stock Undervaluation, Debt To Assets Ratio, Dan Cash Flow* Untuk Memprediksi *Stock Repurchase* Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesi. Jurnal Keuangan dan Perbankan, Vol. 9, No. 2.

Republika Indonesia. Undang-Undang RI No. 1 Tahun 1995. tentang Pembelian Kembali Saham.

Republika Indonesia. Undang-Undang RI No. 8 Tahun 1995. tentang Pasar Modal.

Sanusi, Anwar. 2011. Metedeologi Penelitian Bisnis. Jakarta Selatan : Unit Penerbit Salemba Empat.

Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : ALFABETA.

Sjahrial, Dermawan. 2009. Manajemen Keuangan, edisi 3. Jakarta:Unit Penerbit Mitra Wacana Media.

Tandelilin, Eduardus. 2010. *Portofolio dan Investasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Kanisius.

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RR JAYA ABADI PALEMBANG

Ari Anggara[1], Rabin Ibnu Zainal[2]
Universitas Bina Darma
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el :Arianggara879@yahoo.co.id[1],rabin.zainal@binadarma.ac.id[2]

Abstract :*Research on Pt. RR Palembang Jaya Abadi, on "The Influence of Competence and Cultural Organization on the Performance of Employees in Pt. RR Palembang Jaya Abadi ". The formulation of the problem there is significant relationship between competence and organizational culture on employee performance at Pt. RR Palembang Jaya Abadi. The data used in this study primary data using quantitative data analysis tool that analyzes Regression. Regression analysis shows the influence of the Employee Performance Competence obtained from regression testing: Y = 0.331 + 0.203 (X1) + 0.94 (X2). These results indicate that there are significant between the competence to employees performance at Pt. RR Palembang Jaya Abadi, while for Cultural Organizations do not affect the performance of the employees because they have not been able to innovate and take risks of the work done.*

Keywords: *Competence, Organizational Culture and Employee Performance*
Abstrak : Penelitian pada Pt. RR Jaya Abadi Palembang, mengenai "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. RR Jaya Abadi Palembang". Perumusan masalah Adakah pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. RR Jaya Abadi Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer menggunakan alat analisis data kuantitatif yaitu analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis regresi menunjukan adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan didapat dari pengujian regresi : Y = 0,331 + 0,203 (X1) + 0,94 (X2). Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pt. RR Jaya Abadi Palembang, sedangkan untuk Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan para karyawan masih belum mampu melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dari pekerjaan yang dilakukan.

Kata kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan elemen yang amat diperlukan di dalam kehidupan manusia, apa lagi dalam kehidupan moderen. Organisasi membantu kita melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu. Disamping itu organisasi membantu masyarakat, membantu kelangsungan pengetahuan dan ilmu pengetahuan. Organisasi merupakan sumber penting aneka macam karier di dalam masyarakat.

Organisasi merupakan wadah tempat berkumpulnya sekumpulan orang-orang yang mempunyai keinginan dan kebutuhan berbeda-beda, namun terorganisir dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi. Dalam suatu organisasi

perusahaan terdapat pelaku yang biasanya disebut karyawan.

Tentunya karyawan berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mancapai kinerja yang diinginkan, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan karena sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus berkarakter. Mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas dalam jajaran organisasi perusahaan itu sangat penting, karena peranannya yang sangat besar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Kinerja karyawan merupakan tulang punggung perusahaan dan pelaksana pembangunan serta dalam usaha memberikan pelayanan kepada pihak konsumen. Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh organisasi perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia.

Kinerja karyawan bertugas memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas". Untuk itu karyawan dituntut memiliki kinerja yang baik. Sama halnya dengan PT. RR JAYA ABADI yang bergerak di bidang *Contractor, Develover* dan perdagangan umum.

Selain kompetensi, faktor lain yang turut serta berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Setiap organisasi memilki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Untuk mencapai kinerja yang maksimum, organisasi harus menjamin orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal Dari beberapa hal diatas, menunjukan bahwa terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan di Kantor PT. RR JAYA ABADI PALEMBANG.

Pengertian Kompetensi

Wibowo (2012;324) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Karakteristik Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yang dimiliki oleh seorang Kkaryawan yaitu motif, dorongan untuk bertindak yang berdasarkan kesadaran berfikir konsisten untuk melakukan tindakan; motif datang dari diri sendiri,bersifat

individual, sengaja dan bersegi banyak. Dua sisi motif yaitu dorongan dan tujuan untuk bertindak.Keyakinan, yaitu percaya diri bahwa tindakan yang dilakukan pasti berhasil.Kemudian konsep diri, yaitu nilai yang diyakini kebenarannya yang dimiliki seseorang.Pengetahuan, yaitu informasi di bidang tertentu yang dimiliki seseorang. Terakhir adalah keterampilan, yaitu kemampuan fisik dan mental melaksanakan tugas pekerjaan (Darsono dan Siswandoko, 2011:124)

Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Hutapea dan Nurianna Thoha (2008, 127) :

1. Tingkat Pendidikan
   Pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendididkan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkitan dengan tingkat intlektual, serta tingkat pengetahuan yang diperlukan.

2. Pengalaman kerja
   Adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.

3. Kemampuan Menganalisis
   Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

4. Pengendalian Diri
   Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada dibawah tekanan.

5. Kepercayaan Diri
   Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan karyawan.

6. Fleksibilitas
   Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok.

7. Membangun Hubungan
   Kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan, hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang, atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

Pengertian Budaya Organisasi

Dalam beberapa literatur pemakaian istilah *corporate culture* biasa diganti dengan istilah *organization culture*. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang sama. Karena itu dalam penelitian ini kedua istilah tersebut digunakan secara bersama-sama, dan keduanya memiliki satu pengertian yang sama. Beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah Richard L. Daft

(Dalam Hairiyah, 2012:11), budaya organisasi (*culture organization)* adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator menurut Denison dan Misra dalam Budaya Organisasi (2011:371) yaitu :

1. Misi

   Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas. Organisasi mendefinisikan tujuan dan sasaran stratejik dan mengekspresikan visi masa depan.

2. Konsitensi

   Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, tekoordinasi dan terintergrasi secara baik.Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai inti.Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

3. Adaptabilitas

   Organisasi memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan pelanggan.Organisasi mengambil resiko, belajar dari kesalahan dan memiliki kapabilitas dan pengalaman untuk menciptakan perubahan.

4. Pelibatan

   Organisasi memberdayakan karyawan, mengoorganisir tim dan mengembangkan kemampuan SDM nya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaan dan tujuan organisasinya.

Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator Kinerja

Ada limaindicatormenurut (Robbins, 2006:260): Untuk mengukur Kinerja karyawan secara individu, yaitu:

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. Ketepatan waktu.
   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.
   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 menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komktmen kerja dengan instansi dengan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. RR JAYA ABADI Palembang, Jln Veteran Lrg kelenteng 111 No.44 palembang.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:38) menyatakan bahwa metode analisis data secara kualitatif dan kuantitatif dapat digunakan bersama-sama tetapi dengan catatan untuk meneliti pada objek yang sama tetapi tujuan yang berbeda. Metode kualitatif digunakan untuk menemukan hipotesis, sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis.

Metode Analisis Kuantitatif :Menurut Sugiyono (2013:13) analisis kuantitatif adalah metode penelitian dengan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.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.

Metode Analisis Data

- Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2013:122), teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, istilah jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel

Tabel 1

Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kompetensi (X1)	Wibowo (2012;324), mengemukakan	Menurut Hutapea dan Nuraianna Thoha

		kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	(2008,127) : 1. Tingkat Pendidikan 2. Pengalaman Kerja 3. Kemampuan Menganalisis 4. Pengendalian Diri 5. Kepercayaan Diri 6. Fleksibilitas 7. Membangun Hubungan
2	Budaya Organisasi (X2)	Menurut Robbins (2010:63) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.	Menurut Denison dan Misra (2011:371) : 1. Misi 2. Konsitensi 3. adaptibilitas 4. Pelibatan
3	Kinerja (Y)	MenurutRobbins (2006:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2009:113).	Menurut,Robbins (2006:260) : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

Alat Analisis Data

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya dianalisisdengan 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. Regesi Linier Berganda :

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Keterangan :

Y = (kinerja) variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1= kompetensi

X_2= budaya organisasi

a = Konstanta (nilai Y apabila X_1 , X_2,...X_N = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

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 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.

F. Uji F

Menurut Kuncoro (2011:106) uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel bebas kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Hipotesis nol (HO) yang hendak di uji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau: HO : B1 = B2 = 0, artinya semua variabel kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).Hipotesis alternatifnya (HO), tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol.

3. HASIL

Uji Validitas

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Kompetensi)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,555	0.338	Valid
X2	0,358	0.338	Valid
X3	0,655	0.338	Valid
X4	0,574	0.338	Valid
X5	0,383	0.338	Valid
X6	0,436	0.338	Valid
X7	0,701	0.338	Valid
X8	0,321	0.338	Valid
X9	0,516	0.338	Valid
X10	0,370	0.338	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Uji validitas variabel X1 (Kompetensi) dilakukan dengan menggunakan SPSS 16ForWindows didapatkan dari 10 pernyataan kuisioner 10 soal pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari Rtabel 0.338.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Budaya Organisasi)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,924	0.338	Valid
X2	0,704	0.338	Valid
X3	0,754	0.338	Valid
X4	0,842	0.338	Valid
X5	0,378	0.338	Valid
X6	0,461	0.338	Valid
X7	0,812	0.338	Valid
X8	0,761	0.338	Valid
X9	0,812	0.338	Valid
X10	0,842	0.338	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Uji validitas variabel X2 (Budaya Organisasi) didapatkan bahwa 10 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari Rtabel 0.338.

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,461	0.338	Valid
Y2	0,880	0.338	Valid
Y3	0,790	0.338	Valid
Y4	0,379	0.338	Valid
Y5	0,879	0.338	Valid
Y6	0,710	0.338	Valid
Y7	0,766	0.338	Valid
Y8	0,857	0.338	Valid
Y9	0,660	0.338	Valid
Y10	0,675	0.338	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Uji validitas variabel Y (Kinerja) didapatkan bahwa 10 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari Rtabel 0.338.

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 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	R tabel	Keterangan
Variabel X1	.700	0,338	Reliabel
Variabel X2	.848	0,338	Reliabel
Variabel Y	.900	0,338	

Sumber: Data primer diolah, 2016

Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 7. *Coefficients*

Variabel	Beta	Uji T	Sig
Constan	.331	.532	.599
Variabel X1	.203	.153	.982
Variabel X2	.904	.126	.000

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari hasil analisis regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,203 dan koefisien Variabel regresi Budaya Organisasi sebesar 0,904 sedangkan konstantanya sebesar 0,331.

Maka dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana seperti berikut :

$$Y = 0{,}331 + 0{,}203\ (X1) + 0{,}94\ (X2)$$

Dari persamaan diatas dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,331 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Kompetensi dan budaya organisasi (0) maka nilai kinerja sebesar 0,331.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,203 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kompetensi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,203.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,94 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Budaya Organisasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,94.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8

Model *Summary*

R	R Square
.354	.632

Sumber: Data primer diolah, 2016

Keterangan:

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,632 dari nilai R^2, yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas kompetensi dan budaya organisasi terhadap variabel terikat Kinerja karyawan adalah sebesar 63,2%, sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 9. *Coefficients*

Variabel	Beta	Uji T	Sig
Constan	.331	.532	.599
Variabel X1	.203	.153	.982
Variabel X2	.904	.126	.000

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi (X1) mendapatkan t hitung 0,203 dengan nilai signifikansi 982, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. 0,203 < 982, sedangkanvariabel Budaya Organisasi (X2) mendapatkan t hitung 7.143 dengan nilai signifikansi 000, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. 7.143 > 000.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y)dengan kata lain H_o ditolak dan H_a diterima, sedangkan variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh dengan kata lain H_o diterima dan $H_a$ditolak.

Uji F

Tabel 10
ANOVA

Model	Sum of Square	DF	Mean Square	F	Sig
Regresion Residual Total	11.736 6.835 18.571	2 32 34	5.868 .214	27.472	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, didapat Kompetensi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan F_{hitung} 27.472 dengan sig. Sebesar 0,000 dengan F_{tabel} 27.472 maka > F_{tabel} maka (X1) ada pengaruh signifikan terhadap (Y) dengan kata lain H_o ditolak dan H_a diterima, sedangkan variabel budaya organisasi (X2) terhadap (Y) tidak memiliki pengaruh dengan kata lain H_o diterima dan $H_a$ditolak, yang mengatakan bahwa :

"Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan sedangkan Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT RR JAYA ABADI."

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT RR JAYA ABADI mempunyai kompetensi yang baik, hasil analisis diatas menyatakan bahwa variabel kompetensi telah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Karena, dengan memberikan faktor yang berpengaruh yaitu :

1. Tingkat pendidikan
2. Pengalaman Kerja
3. Kemampuan menganalisis
4. Pengendalian Diri
5. Kepercayaan Diri
6. Fleksibilitas
7. Membangun hubungan

Sedangkan variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan karena disalah satu indikator tersebut tidak mengerti atau kurang memahami tentang misi, konsitensi, adaptibilitas, pelibatan perusahaan yaitu dengan terbukti dari hasil regresi berganda dan penyebaran kuisioner yaitu dengan pertanyaan dalam bekerja saya dituntut untuk selalu melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dari pekerjaan saya dan hasilnya kurang baik dengan nilai rata-rata 3,29, terhadap kinerja karyawan di PT RR JAYA ABADI. Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda didapatkan nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,203 sedangkan konstantanya sebesar 0,331. Sedangkan nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,94 sedangkan konstanya 0,331 Maka dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana seperti berikut :

$$Y = 0{,}331 + 0{,}203 + 0{,}94$$

Dari persamaan diatas dapat diterjemahkan nilaikonstanta sebesar 0,331 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Kompetensi (0) dan Budaya Organisasi (0) maka nilai kinerja sebesar 0,331 danKoefisien regresi X1 sebesar 0,203 dan X2 sebesar 0,94 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai

kompetensi dan budaya organisasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,331.

4. SIMPULAN

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

1. Hasil analisis menunjukkan kompetensi dan budaya organisasi kinerja karyawan PT RR JAYA ABADI bagian pengetahuan dan bekerja sama dalam tim termasuk dalam kategori baik.
2. Kinerja karyawan PT RR JAYA ABADI termasuk dalam kategori baik, bahkan dalam ketepatan waktu termasuk dalam kategori sangat baik.
3. Dari pengujian hipotesis uji t parsial terdapat nilai signifikansi sebesar (X1) 0,203 yang artinya 0,203 < 982. Maka dapat diartikan H_o ditolak dan H_a diterima, sedangkan (X2) 7.143 yang artinya 7.143 >000. Maka dapat diartikan H_o diterima dan H_a ditolak sehingga teruji adanya pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan sedagkan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT RR JAYA ABADI.
4. Berdasarkan analisis koefisien determinan diperoleh R^2 0,632 yang artinya pada penelitian ini kompetensi dan budaya organisasi memberikan peranan terhadap kinerja karyawan sebesar 63,2% dan sisanya 36,8% di pengaruhi oleh faktor lain.

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

1. Diharapkan Kompetensi dan Budaya Organisasi yang ada dalam perusahaan tetap dijalani untuk menjaga kestabilan kinerja yang dihasilkan karyawan.
2. Diharapkan keamanan kerja diberikan perhatian khusus, seperti memberi jaminan kesehatan agar dapat lebih memberi kinerja yang baik.
3. Diharapkan peran kepemimpinan untuk meningkatkan budaya organisasi, agar dapat menciptakan nilai-nilai organisasi kepada karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta.

Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha, 2008. Kompetensi Plus. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005, Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Rerika Aditama.

Richard L. Daft, 2012. Manajemen, Edisi Kelima. Penerbit Erlangga Jakarta.

Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary.(2006).Manajemen (Edisi Kesepuluh).Jakarta: Erlangga.

Sugiyono.2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

PENGARUH *BRAND IMAGE* TERHADAP LOYALITAS PENGGUNA *SMARTPHONE* SAMSUNG ANDROID (STUDI PADA MAHASISWA BINA DARMA PALEMBANG)

Apris [1], Emi Suwarni [2]
Universitas Bina Darma [1,2]
Jalan Jendral Ahmad Yani No.12 Palembang
Pos-el : aprisvidei@yahoo.co.id[1], emisuwarni@binadarma.ac.id[2]

Abstract : *Brand image is a representation of the overall perception of the brand and is formed of information and past experience to the brand as well as a set of beliefs, ideas, and impressions of a person to a brand, because it is the attitude and actions of consumers towards a brand is determined by a brand image the. The purpose of this research is how to investigate the effect of brand image on customer loyalty of samsung android smartphone in students at Bina Darma University. Its population is a students Bina Darma University by distributing questionnaires of 50 respondents and using purposive sampling technique. This study is the use of simple linear regression analysis, with validity test and reliability test, hypotheses test, correlation coefficient of determination and T test. Based on the results of the calculation to the conclusion that there are significant loyalty brand image of Smartphone Samsung Android on a students at Bina Darma University with sig t 0,001 <α = 0.05. Simple linear regression equation Y = 4,873 + 0,309 X + e. The independent variables go hand in hand with the dependent variable means that the higher the brand image, the higher the loyalty of users who use Android on a Samsung smartphone students at Bina Darma University.*

Keywords: brand image, customer loyalty, smartphone samsung android

Abstrak *: Brand image* merupakan representasi dari keseluruhan persepsi terhadap *brand* dan dibentuk dari informasi dan pengalaman masa lalu terhadap *brand* itu serta seperangkat keyakinan, ide, dan kesan yang dimiliki oleh seseorang terhadap suatu *brand*, karena itu sikap dan tindakan konsumen terhadap suatu *brand* sangat ditentukan oleh *brand image* tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh brand image terhadap loyalitas pengguna smartphone samsung android pada Mahasiswa Universitas Bina Darma. Populasinya merupakan Mahasiswa Universitas Bina Darma dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 50 responden dan menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji hipotesis, koefisien korelasi determinasi serta uji T. Berdasarkan hasil perhitungan adanya kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *brand image* terhadap loyalitas pengguna yang menggunakan *smartphone* Samsung Android pada mahasiswa/i di Universitas Bina Darma Palembang dengan sig t sebesar 0,001 < α = 0,05. Persamaan regresi linier sederhana Y = 4,873 + 0,309 X + e . Variabel bebas berjalan seiring dengan variabel terikat artinya makin tinggi *Brand Image* maka makin tinggi pula loyalitas pengguna yang menggunakan *smartphone* Samsung Android pada mahasiswa di Universitas Bina Darma.

Kata kunci : citra merek, loyalitas pengguna, smartphone samsung android

1) PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman dalam dunia modern dan globalisasi seperti saat ini suatu kebutuhan akan komunikasi dalam jarak jauh maupun dalam kondisi yang mengharuskan untuk berkomunikasi secara tidak tatap muka adalah hal yang sangat penting bagi setiap kalangan masyarakat. Kebutuhan tersebut berdampak pada meningkatnya permintaan akan berbagai jenis alat komunikasi yang mengakibatkan semakin banyaknya persaingan dalam dunia bisnis dibidang telekomunikasi.

Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya produsen produk-produk alat komunikasi seperti *smartphone* yang menawarkan berbagai macam

jenis produk baru dengan mengembangkan inovasi sesuai perkembangan zaman dan selalu menciptakan keunggulan dari produk-produk sebelumnya, yang dimana produk yang dihasilkan banyak memberikan kemudahan bagi para konsumen dalam melakukan komunikasi.

Daripada itu dunia bisnis produk komunikasi berlomba-lomba untuk dapat menarik minat para masyarakat agar dapat memutuskan untuk membeli serta menggunakan produknya. Hal ini juga merupakan suatu langkah ataupun cara bagi suatu perusahaan agar dapat memberikan kepuasan terhadap konsumen - konsumen mereka yang sudah menggunakan produk-produk *smartphone* dengan jenis-jenis tertentu sebelumnya.

Kemajuan yang pesat di dalam dunia teknologi dan informasi sangat mempengaruhi selera, kebutuhan, dan keinginan masyarakat baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Semakin cepatnya perubahan, maka perkembangan teknologi dan informasi dalam dunia persaingan bisnis elektronik, membuat semakin banyaknya produk elektronik saat ini.

Seiring berjalannya waktu pertumbuhan industri telekomunikasi dan elektronik membawa dampak terhadap kemajuan teknologi sehingga membuka banyak peluang bagi perusahaan-perusahaan untuk menghasilkan produk yang inovatif terutama pada produk *smartphone.*

Di pandang dari kondisi ekonomi indonesia saat ini yang semakin menurun akibat adanya krisis global saat ini, maka perusahaan harus memikirkan jalan terbaik untuk dapat terus menciptakan produk yang inovatif dengan daya saing yang tinggi dan di sertai dengan harga dan kualitas yang dapat di sesuaikan untuk setiap kalangan masyarakat, karena semakin berkembangnya teknologi, maka semakin banyak pula industri–industri telekomunikasi dengan merek yang bervariasi dan produknya inovatif dengan fitur–fitur dan spesifikasi yang lebih lengkap untuk memudahkan dan memenuhi kebutuhan para pengguna *smartphone*, dan di setiap orang membutuhkan alat komunikasi untuk memudahkan berkomunikasi dengan orang lain, apalagi dengan orang–orang yang terpaku jarak yang cukup jauh. Alat komunikasi sudah menjadi kebutuhan sehari-hari bagi masyarakat luas. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan jika hampir setiap masyarakat dari seluruh kalangan menggunakan *smartphone.*

Dengan banyaknya pengguna *smartphone* membuat persaingan semakin ketat sehingga semakin banyak pesaing yang memproduksi dan menjual *smartphone* dengan bermacam-macam merek yang beredar saat ini seperti Samsung Mobile Phone atau Samsung Android, Iphone, Oppo Smartphone, Sony, dan masih banyak lagi, yang memberikan keuntungan bagi perusahaan–perusahaan yang memproduksi atau distributor *smartphone* tetapi juga menguntungkan bagi perusahaan provider.

Selain sebagai alat komunikasi atau sosialisasi dalam kebutuhan sehari–hari dapat juga mencari informasi–informasi terbaru dari internet dengan menggunakan *smartphone*, tentu semakin maraknya *smartphone* saat ini dengan fitur-fitur lengkap membuat masyarakat semakin

berantusias untuk menggunakan *smartphone* terbaik yang dapat digunakan sebagai alat komunikasi dan di lengkapi teknologi canggih dengan fitur–fitur lengkap yang memudahkan masyarakat tak hanya dalam berkomunikasi tetapi memudahkan masyarakat mengakses internet dan menikmati fitur–fitur lain sehingga dapat memenuhi selera dan kebutuhan masyarakat akan *smartphone* sehingga masyarakat dapat loyal terhadap produknya.

Melihat kesadaran konsumen yang begitu besar akan kebutuhan alat komunikasi dan alat untuk mengakses internet sebagai penunjang pencarian informasi, maka bisnis *smartphone* dapat menjadi peluang bisnis yang sangat baik di masa sekarang dan masa yang akan datang. Berbagai macam *brand smartphone* yang ada di Indonesia, membuat masyarakat semakin selektif dalam memilih *smartphone* yang sesuai dengan yang di inginkan konsumen.

Trend ponsel di pasar Indonesia saat ini adalah ponsel Generasi 4G. Ponsel generasi ini disebut dengan *smartphone* atau telepon pintar, karena dapat mengakomodir segala kebutuhan konsumen mulai dari fungsi dasar sebagai alat untuk berkomunikasi baik dengan suara, teks, gambar, hingga video. Tahun 2016 menjadi momentum bagi produsen *smartphone* untuk mempersembahkan produk terbaiknya. Apalagi besarnya potensi pasar *smartphone* di Indonesia menjadi daya tarik tersendiri bagi para vendor ponsel dunia. Bahkan, Indonesia menjadi surga bagi para produsen asing seperti Eropa, Amerika Serikat, Jepang, Korea Selatan bahkan kini China terus membanjiri produk terbarunya. Saat ini produk asal China seperti Xiaomi, Oppo, ZTE, Huawei dan Lenovo banyak dibeli masyarakat Indonesia. Bahkan ponsel China tersebut bisa bersaing dengan *handphone* asal Korea Selatan yakni Samsung dan LG. Pada 2016, produsen *smartphone* tentu akan menghadirkan produk yang lebih baik dan cerdas untuk kedepannya.

Sejumlah *smartphone* ternama telah siap membidik pasar pada 2016 salah satunya Samsung Android Phone yang menggunakan sistem operasi Android. Samsung adalah suatu perusahaan elektronik yang berdiri di Korea dengan spesialisasi pada bidang media, peralatan digital, semikonduktor, memori dan integrasi sistem. Samsung pertama kali mengeluarkan produk ponsel pada tahun 1969 dan mulai tahun 1990 Samsung mulai membangun pabrik dan mengekspansi ke pasar global di Amerika, Inggris, Jerman, Thailand, Spanyol dan China sampai akhir 1997. Samsung mulai menggebrak model desain ponsel yang membedakan dengan kompetitor pada tahun 1993, dengan mengeluarkan SH-700 dengan ukuran yang lebih kecil, ramping dan suara yang lebih. Sehingga pada akhirnya dengan kemajuan teknologi yang begitu pesat ponsel pintar Korea tersebut kemungkinan besar akan mengungkapkan *smartphone* mereka berikutnya pada ajang Mobile World Congress 2016. Apalagi Samsung secara resmi telah mengkonfirmasi bahwa mereka akan merilis dua *smartphone* terbaru sekaligus yaitu SM-G930 (Galaxy S7) dan SM-G935 (Galaxy S7 Edge).

Keunggulan dari sistem operasi Android adalah sistem ini memiliki lebih dari 1500 aplikasi yang bisa di unduh oleh konsumen tanpa

harus mengeluarkan dana tambahan. Dimana hal ini berbalik dengan aplikasi yang dikeluarkan oleh Apple Store. Bagi pengguna iOS (*i Operating System*) bila mereka ingin mendapatkan aplikasi terbaru maka mereka harus mengeluarkan dana lebih untuk membeli aplikasi tersebut secara online di Apple Store.

Banyak konsumen yang saat ini mulai beralih ke OS Android dengan alasan pertama aplikasi yang ditawarkan di android market atau Google Play sangat beragam. Ada lebih dari 1500 aplikasi yang disediakan secara cuma-cuma. Kedua, semua ponsel android adalah multitasking yang dapat melakukan beberapa kegiatan secara bersamaan, contohnya disaat ponsel sedang digunakan untuk men-download suatu konten maka disaat bersamaan ponsel juga bisa digunakan untuk browsing dan mendengarkan musik. Ketiga, aplikasi yang ada pada Google Play selalu up to date. User selalu mendapat konfirmasi untuk melakukan instalasi untuk aplikasi-aplikasi yang sudah terinstal pada ponselnya bila aplikasi tersebut mengeluarkan versi terbaru, sehingga user selalu mendapatkan software - software paling up to date. Ke-empat adalah ketenaran nama Google sebagai OS.

Pentingnya loyalitas pelanggan dalam pasar yang ketat saat ini tidak diragukan lagi. Pemasar sangat mengharapkan dapat mempertahankan pelanggannya dalam jangka panjang, bahkan jika mungkin untuk selamanya. Konsumen yang loyal memiliki peran penting dalam meningkatkan profitabilitas suatu perusahaan, karena dengan kebiasaan mereka untuk mengkonsumsi barang ataupun jasa dari *brand* perusahaan tersebut secara berkala memberikan dampak yang signifikan dalam jumlah penjualan. Selain itu secara tidak langsung pelanggan yang loyal telah membantu perusahaan dalam mempromosikan produknya secara cuma – cuma.

Pelanggan yang merasa puas akan suatu produk secara tidak langsung akan mengkomunikasikan dan menawarkan produk tersebut kepada keluarga, kerabat, teman, atau orang lain untuk mencoba menggunakan produk yang dia pakai. Sistem ini biasa disebut dengan nama sistem promosi *word of mouth*. Loyalitas yang seperti ini membantu perusahaan dalam menekan biaya promosi. Fornell dan Wernefelt (2009) dalam *"Defensive marketing strategy by costumer complaint management: a theoritical analysis"* menyatakan bahwa biaya retensi konsumen secara subtansial nilainya kurang dari biaya relatif untuk mengakuisisi konsumen biasa dan konsumen loyal, bila di akses dengan benar.

Pelanggan yang loyal mempunyai kecenderungan lebih rendah untuk melakukan *switching* (berpindah merek) dan memberikan umpan balik yang positif kepada organisasi. Pelanggan yang loyal merupakan kekuatan pemasaran yang sangat baik karena membawa dampak baik bagi peningkatan keuntungan dan pertumbuhan usaha.

Semakin banyaknya pemakai smartphone samsung di Indonesia maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Brand Image* terhadap Loyalitas Pengguna *Smartphone* Samsung Android (Studi pada Mahasiswa/I Bina Darma Palembang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat ditarik untuk penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh *brand image* terhadap loyalitas pengguna *Smartphone* Samsung Android (Studi pada Mahasiswa/I Bina Darma Palembang?"

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh *brand image* terhadap loyalitas pengguna *Smartphone* Samsung Android (Studi pada Mahasiswa/I Bina Darma Palembang.

1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metode Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	Paula Tiera Pangestika	2010	Pengaruh Citra Merek Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Produk Pakaian 3second di Showroom JavaMall Semarang	Kuantitatif / survey	Adanya pengaruh positif dari keuntungan asosiasi merek, kekuatan asosiasi merek, dan keunikan dari asosiasi merek terhadap loyalitas konsumen produk 3second di showroom JavaMall Semarang.
2	Melka Neria	2012	Pengaruh Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Maskapai Penerbangan Garuda	Kuntitatif / Survey	Variabel loyalitas pelanggan yaitu konsumen tidak terpengaruh untuk menggunakan maskapai lain selain Garuda Indonesia, hal ini menunjukkan sikap kekebalan yang ditunjukkan pelanggan terhadap maskapai penerbangan lain selain Garuda Indonesia
3	Girish Prayag	2010	Brand Image assessment : international visitors' perception of Cape Town	Metode campuran, kualitatif dan kuantitatif/ wawancara mendalam dan survey	Kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif memberikan persepsi mendalam tentang citra merek
4	Rachmat harfani	2009	Analisis Pengaruh Citra Merek dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Sim Card Telkomsel	Kunatitatif / survey dan penyebaran kuesioner	Hasil uji regresi berganda secara parsial ditemukan bahwa seluruh variabel independen yaitu citra merek dan kepuasan pelanggan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pelanggan
5	Adisap	20	Pengaruh	Regresi	Hasil

	utra	07	Brand Image Speedy Telkom Terhadap Loyalitas Pelanggan Di Wilayah Kota Semarang	Linear Berganda	tersebut menandakan bahwa brand image Speedy Telkom yang terdiri dari keuntungan, kekuatan dan keunikan asosiasi merek mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap loyalitas pelanggan di Kota Semarang

2) METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Pengertian Brand

Brand (merek) memiliki berbagai definisi dari para pakar, salah satunya adalah Bilson Simamora. *Brand* adalah nama, tanda, istilah, simbol, desain, atau kombinasinya yang ditujukan untuk mengidentifikasi dan mendiferensiasi (membedakan) barang atau layanan suatu penjual dari barang atau layanan penjual lain (Bilson Simamora, 2011:149). Lamb, Hair , dan McDaniel (2011:421) mengatakan *brand* adalah suatu nama, istilah, simbol, desain, atau gabungan keempatnya yang mengidentifikasi produk para penjual dan membedakannya dari produk pesaing. Kedua definisi ini sejalan dengan definisi *brand* menurut *American Marketing Association (AMA)* yang mengatakan bahwa *brand* adalah nama, istilah, tanda, simbol, rancangan, atau kombinasi dari hal – hal yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi barang atau jasa dari seorang atau sekelompok penjual untuk membedakannya dari produk pesaing. Menurut Kotler (2011:349), *brand* merupakan janji penjual untuk secara konsisten memberikan tampilan, manfaat dan jasa tertentu pada pembeli. *Brand* terbaik memberikan mutu, tetapi *brand* lebih dari sekedar simbol. Tujuan pemberian *brand* adalah untuk mengidentifikasi produk atau jasa yang dihasilkan sehingga berbeda dari produk atau jasa yang dihasilkan oleh pesaing.

2.2 Pengertian Brand Image

Brand Image adalah representasi dari keseluruhan persepsi terhadap *brand* dan dibentuk dari informasi dan pengalaman masa lalu terhadap *brand* itu. Citra terhadap *brand* berhubungan dengan sikap yang berupa keyakinan dan preferensi terhadap suatu *brand*. Konsumen yang memiliki citra yang positif terhadap suatu *brand*, akan lebih memungkinkan untuk melakukan pembelian (Setiadi, 2011). Dijelaskan dalam bukunya Kottler mendefinisikan *brand image* sebagai seperangkat keyakinan, ide dan kesan yang dimiliki seorang terhadap suatu *brand*. Karena itu sikap dan tindakan konsumen terhadap suatu *brand* sangat di tentukan oleh *brand image* yang merupakan syarat dari *brand* yang kuat.

Menurut Susanto (dalam Farid Yuniar Nugroho, 2011:11) *brand image* adalah apa yang dipersepsikan oleh konsumen mengenai sebuah

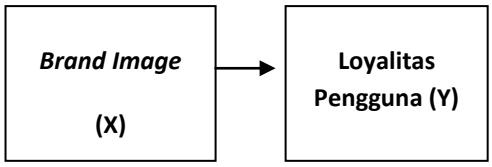
brand. Dimana hal ini menyangkut bagaimana seorang konsumen menggambarkan apa yang mereka rasakan mengenai *brand* tersebut ketika mereka memikirkannya (Maja Hribar dalam Farid Yuniar Nugroho, 2011:9). Selain itu, dalam konsep pemasaran, *brand image* sering direferensikan sebagai aspek psikologis, yaitu citra yang dibangun dalam alam bawah sadar konsumen melalui informasi dan ekspektasi yang diharapkan melalui produk atau jasa (Setiawan dalam Farid Yuniar Nugroho, 2011 : 9). Untuk itulah pembangunan sebuah *brand image*, terutama citra yang positif menjadi salah satu hal yang penting. Sebab tanpa citra kuat dan positif, sangatlah sulit bagi perusahaan untuk menarik pelanggan baru dan mempertahankan yang sudah ada, dan pada saat yang sama meminta mereka membayar harga yang tinggi (Susanto dalam Farid Yuniar Nugroho, 2011:9).

2.3 Pengertian Loyalitas Pengguna

Loyalitas pelanggan mencerminkan komitmen terhadap *brand* dari suatu produk baik barang maupun jasa. Loyalitas pelanggan dapat tercipta ketika pelanggan tersebut menjadi penyokong bagi suatu perusahaan atau organisasi tanpa adanya paksaan dari perusahaan tersebut. Indikator dari loyalitas pelanggan menurut Kotler & Keller adalah Repeat Purchase (kesetiaan terhadap pembelian produk); Retention (Ketahanan terhadap pengaruh yang negatif mengenai perusahaan); referalls (mereferensikan secara total esistensi perusahaan).

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti. Variabel pertama yaitu *brand image* sebagai variabel independen. Variabel kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah loyalitas pengguna sebagai variabel dependen. Analisis penelitian ini adalah mengkaji pengaruh dimensi *brand image* sebagai variabel independen terhadap loyalitas pengguna sebagai variabel dependen. Dari kajian pustaka dan rumusan masalah diatas terdapat hubungan antara *brand image* terhadap loyalitas pengguna. Dimana *brand image* akan berpengaruh terhadap loyalitas pengguna



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono. 2010). Jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono. 2010). Rumusan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Terdapat pengaruh yang positif antara *brand image*(X) dengan loyalitas pengguna (Y).

H_o : Tidak terdapat pengaruh yang positif antara *brand image* (X) dengan loyalitas pengguna (Y)

2.6 Variabel dan Definisi Operasional

Sesuai masalah dan tujuan penelitian, variabel peneltiian ini terdiri dari :

1. Variabel terikat yaitu Loyalitas Pengguna
2. Variabel bebas yaitu *Brand Image*

2.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Sugiyono (2010 : 48) menyatakan bahwa uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Setelah kuisioner disusun dan diuji validitasnya, didalam prakteknya belum tentu data yang dikumpulkan adalah data yang valid.

Uji validitas yang diperlukan agar diperoleh instrument yang tepat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor pertanyaan yang dijawab oleh responden. Sebelum kuisioner digunakan untuk dua jenis validitas mengumpulkan data, terlebih dahulu diuji validitasnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi item total *Product Moment.* Skor setiap pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor total seluruh item. Kriteria pengujian instrumen dinyatakan valid jika $R < \alpha$ (0,05). Jika hasil pengujian terasa item instrumen tidak valid, maka pertanyaan di drop (dibuang atau tidak dipakai) untuk alat pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Bila alat ukur valid selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut di uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen dinyatakan reliabel bila *Cronbach Alpa* > 0,6 (Sugiyono, 2010 : 125). Makin kecil kesalahan pengukuran makin reliable alat pengukur dan sebaliknya, makin kecil kesalahan pengukuran makin reliable alat pengukur dan sebalinya. Berapa kesalahan pengukuran dapat diketahui dan nilai korelasi antara hasil pengukuran pertama, kedua dan ketiga. Bila nilai korelasi (r) dikuadratkan maka hasilnya disebut koefisien determinasi *(coefficient of determination)* yang menampakkan petunjuk besar kecil hasil pengukuran yang sebenarnya. Semakin tinggi angka korelasi maka semakin besar nilai koefisien determinasi dan semakin rendah kesalahan pengukuran.

2.8. Teknik Analisis Data

Pengolahan data dilakukan apabila data telah terkumpul, dilakukan dengan mempergunakan perangkat computer dan menggunakan program SPSS *(Statistical Product And Service Solution)* Selanjutnya teknik yang digunakan dalam membahas pengaruh *Brand Image* terhadap Loyalitas Pengguna *Smartphone* Samsung

Android (Studi pada Mahasiswa/I Bina Darma Palembang).

Analisis Deskriptif

Dalam statistik, pengukuran adalah pemberian angka - angka pada suatu peristiwa sesuai dengan aturan tertentu. Dalam pengukuran kita membentuk suatu skala dan kemudian mentransfer pengamatan terhadap ciri - ciri kepada skala tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert ini mengukur sangat tidak setuju atau sangat setuju responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Semua variabel akan dihitung dengan menggunakan 5 tingkat, antara lain sebagai berikut:

Gambar 2. Skor Kepentingan tiap indikator menurut Likert

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Setuju
4	Sangat Setuju
5	Sangat Setuju Sekali

Sumber : Sugiyono, 2010

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

Berdasarkan kategori jawaban tersebut akan ditarik kesimpulan berdasarkan data-data yang diperoleh dari jawaban responden. Dari hasil rata-rata ditentukan interval kelas untuk menentukan kategori penafsiran hasil data deskriptif untuk mengetahui bagaimana kecenderungan nilai tengah suatu data terkumpul.

Dari hasil rata ditentukan interval kelas untuk menentukan kategori penafsiran hasil data :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

$$= (5\text{-}1) / 5$$

$$= 0{,}8$$

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk analisis kuantitatif digunakan analisis regresi linier sederhana yaitu analisa untuk mengetahui atau meramalkan suatu variabel yakni membahas pengaruh *Brand Image* terhadap Loyalitas Pengguna *Smartphone* Samsung Android (Studi pada Mahasiswa/I Bina Darma Palembang). Dalam bentuk persamaan regresi linier sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b X + e$$

Dimana :

Y = Loyalitas Pengguna

X = *Brand Image*

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

e = Faktor-Faktor Lain (Sugiyono, 2010 : 125).

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui keeratan pengaruh *Brand Image* terhadap Loyalitas Pengguna *Smartphone* Samsung Android (Studi pada Mahasiswa/I Bina Darma Palembang) yaitu koefisien korelasi antara dua variabel, jika variabel lainnya konstan pada hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel (M. Iqbal Hasan : 2011 : 146)

Untuk formulasinya sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x).(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - \Sigma x^2\}\{n\Sigma y^2 - \Sigma y^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Data

X = Brand Image

Y = Loyalitas Pengguna

Menurut M. Iqbal Hasan (2011 : 147) untuk manafsirkan koefisien korelasi tersebut, digunakan kriteria sebagai berikut :

- 0 – 0,25 : Korelasi Sangat Lemah (dianggap tidak ada)
- > 0,25 – 0,5 : Korelasi Cukup
- > 0,5 – 0,75 : Korelasi Kuat
- > 0,75 – 1 : Korelasi Sangat Kuat
-

Koefisien Determinasi

Untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2. Nilai R^2 ini berkisar antara 0 – 1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar variabel independen mampu menerangkan variabel dependent. analisis terhadap nilai *R-square* (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat *R-square* sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai *R-square.*

Uji t

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Brand Image* terhadap Loyalitas Pengguna *Smartphone* Samsung Android (Studi pada Mahasiswa/I Bina Darma Palembang). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

Uji secara Parsial, digunakan Uji t yaitu :

1) Formulasi Ho dan Hi

   $H_0 : b_1 = 0$: Tidak ada pengaruh *Brand Image* terhadap Loyalitas Pengguna *Smartphone* Samsung Android (Studi pada Mahasiswa/I Bina Darma Palembang)

   $H_1 : b_1 \neq 0$: Ada pengaruh *Brand Image* terhadap Loyalitas Pengguna *Smartphone* Samsung Android (Studi pada Mahasiswa/I Bina Darma Palembang)

2) Level of signifikan (α) = 0.05
3) Menentukan kriteria pengujian : Ho diterima jika Sig t ≥ 0,05 dan Ho ditolak jika Sig t < 0,05

4) Kesimpulan : Menerima atau menolak Ho

3. HASIL

Dari nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,235 atau 23,5%. Variabel *Brand Image* dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan variabel Loyalitas Pengguna sedangkan sisanya sebesar 76,5% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Bardasarkan tabel 4.12 terlihat bahwa nilai sig sig t sebesar 0,000 < α = 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *brand image* terhadap loyalitas pengguna yang menggunakan *smartphone* Samsung Android pada mahasiswa/i di Universitas Bina Darma Palembang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kotler (2011) berpendapat bahwa *brand* memiliki peranan dilihat dari sudut pandang produsen, dimana *brand* memiliki peranan serta kegunaan seperti *Brand* memudahkan penjual untuk memproses pesanan dan menelusuri bila terjadi kesalahan. Di samping itu juga lebih mudah bagi produsen untuk menemukan kalau ada keluhan dari konsumen, *Brand* memberikan kesempatan pada penjual untuk menarik pelanggan yang setia dan menguntungkan. Kesetiaan *brand* memberikan perlindungan terhadap produsen dari pesaing serta pengendalian yang lebih besar dalam perencanan program pemasarannya. *Brand* dan tanda dagang produsen memberikan perlindungan hukum atas tampilan produk yang unik, yang tanpa itu akan dapat ditiru oleh pesaing. *Brand* membantu penjual melakukan segmentasi pasar dan *Brand* yang baik membantu citra perusahaan. Dengan membawa nama perusahaan, *brand* membantu mengiklankan mutu dan ukuran perusahaan.

Pentingnya loyalitas pengguna dalam pasar yang ketat saat ini tidak diragukan lagi. Pemasar sangat mengharapkan dapat mempertahankan pelanggannya dalam jangka panjang, bahkan jika mungkin untuk selamanya. Konsumen yang loyal memiliki peran penting dalam meningkatkan profitabilitas suatu perusahaan, karena dengan kebiasaan mereka untuk mengkonsumsi barang ataupun jasa dari *brand* perusahaan tersebut secara berkala memberikan dampak yang signifikan dalam jumlah penjualan. Selain itu secara tidak langsung pelanggan yang loyal telah membantu perusahaan dalam mempromosikan produknya secara Cuma-cuma.

Pelanggan yang merasa puas akan suatu produk secara tidak langsung akan mengkomunikasikan dan menawarkan produk tersebut kepada keluarga, kerabat, teman, atau orang lain untuk mencoba menggunakan produk yang dia pakai. Sistem ini biasa disebut dengan nama sistem promosi *word of mouth*. Loyalitas yang seperti ini membantu perusahaan dalam menekan biaya promosi. Fornell dan Wernefelt (2009) dalam *"Defensive marketing strategy by costumer complaint management: a theoritical analysis"* menyatakan bahwa biaya retensi konsumen secara subtansial nilainya kurang dari biaya relatif untuk mengakuisisi konsumen biasa dan konsumen loyal, bila di akses dengan benar.

Pelanggan yang loyal mempunyai kecenderungan lebih rendah untuk melakukan *switching* (berpindah merek) dan memberikan umpan balik yang positif kepada organisasi.

Pelanggan yang loyal merupakan kekuatan pemasaran yang sangat baik karena membawa dampak baik bagi peningkatan keuntungan dan pertumbuhan usaha.

4. SIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh *brand image* terhadap loyalitas pengguna yang menggunakan *smartphone* Samsung Android pada mahasiswa/i di Universitas Bina Darma Palembang dengan sig t sebesar 0,001 < α = 0,05. Persamaan regresi linier sederhana Y= 4,873 + 0,309 X + e.

2. Koefisien determinasinya *(Adjusted R Square)* sebesar 0,220, hal ini berarti variabel *Brand Image* dapat menjelaskan variabel Loyalitas Pengguna sebesar 22%, sedangkan sisanya sebesar 78% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Brand image pada Samsung Android Phone memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pengguna dilihat berdasarkan analisis statistik diketahui sig t sebesar 0,001 < α = 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *brand image* terhadap loyalitas pengguna yang menggunakan *smartphone* Samsung Android pada mahasiswa/i di Universitas Bina Darma Palembang. Ketentuan pegujian hipotesis yaitu jika sig t ≥ α = 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika sig t < α = 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

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

1. PT. Samsung Electronics Indonesia perlu meningkatkan kualitas produk yang lebih ungggul dari pada kualitas produk para kompetitor dan juga menawarkan kualitas yang berbeda dari kompetitor untuk mempertahankan loyalitas konsumen, karena kualitas produk yang baik akan menimbulkan kepuasan pelanggan pada suatu produk sehingga mendorong untuk melakukan pembelian ulang pada merek yang sama. Pembelian ulang inilah yang akan menimbulkan loyalitas konsumen.

2. Agar tetap loyal terhadap produk, perusahaan perlu membuat desain yang menarik dan mempunyai karakter pembeda dari para kompetitor agar mendapatkan kesan yang menarik dimata para konsumennya.

3. Layanan produk baik sebelum dan sesudah pembelian dapat membentuk suatu *brand image* suatu perusahaan. Apabila perusahaan mempunyai citra yang baik dimata konsumen, maka pelanggan akan memberi penilaian positif pada perusahaan tersebut yang mendorong mereka untuk loyal terhadap produk tersebut.

4. Bagi peneliti lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan loyalitas pengguna yang menggunakan *smartphone* Samsung Android pada mahasiswa/i di Universitas Bina Darma Palembang.

DAFTAR RUJUKAN

Griffin, Jill. 2010. Customer Loyalti : *Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta; Erlangga.

http://tekno.kompas.com/

http://www.bisnis.com

http://headlines.vivanews.com/

Kartajaya, Hermawan. 2011. *Boosting Loyalty Marketing Performance : Menggunakan Teknik Penjualan, Customer Relationship Management, dan Servis untuk Mendongkrak Laba.* Bandung ; Mizan Pustaka

Kotler, Philip. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Milenium. Ahli Bahasa : Hendra Teguh, S.E., AK dan Ronny A. Rusli,S.E.,AK.Jakarta : PT Prenhalindo.

Sugiyono, Prof, Dr. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.

Simamora, Bilson. 2011. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Keller, Kevin L. 2011. *Strategic Brand Equity*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Farid Yuniar Nugroho. 2011. *Pengaruh Citra Merek dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Konsumen.* Yogyakarta: Fakultas Pertanian Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

Ferrindadewi, 2009, *Pengaruh Brand Image Terhadap Kesetiaan Pengguna Smartphone Iphone* . Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

Kesuma, Krisna T. 2012. *Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Konsumen*. Penelitian Tidak Dipublikasi Universitas Indonesia.

Neria, Melka. 2012. *Pengaruh Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Maskapai Penerbangan Garuda*. Jurnal Pemasaran.

Ogi Sulistian. 2011. *Pengaruh Brand Image Terhadap Loyalitas Pelanggan Rokok Gudang Garam Filter*. Kuningan: Fakultas Ekonomi Universitas Kuningan.

Putri, Marheni E. 2014. *Pengaruh Brand Image Terhadap Kesetiaan Pengguna Iphone*. Jurnal Pemasaran.

Prayag, Girish. 2010. Brand Image Assessment International Visitors' Perception of Cape Town. Jurnal Pemasaran.

ANALISIS POTENSI PENERIMAAN, EFEKTIVITAS DAN TAX EFFORT PAJAK PENERANGAN JALAN TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH KOTA PRABUMULIH

Desi Rahmawati[1], Rolia Wahasusmiah [2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
desirarah06@gmail.com [1], Rolia.Wahasusmiah@binadarma.ac.id[2]

Abstract. *This research aims to analyze real potential and tax effort of street lighting tax in Kota Prabumulih.. Thisresearch used secondary data in which it is time series data from 2013 – 2015 Data collected indirectly through mediator namely official institutional goverments. The method analysis of data used descriptive analisys. The result of the research shows that real potential of street lighting tax in Kota Prabumulih.is not appropriate to the target of street lighting tax determined by Departement of Financial Management & Regional Assets of Kota Prabumulih. The effectiveness of street lighting tax shows tax collection and management of Street lighting tax has been effective. Tax effort or ability topay a tax in Kota Prabumulih. is categorized as low paid and it is needed to increase in the future*

Keyword : *Real Potential, Tax Effort, Street Lighting Tax*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis potensi riil, daya pajak (tax effort) dari penerimaan Pajak Penerangan Jalan yang dimiliki Kota Prabumulih.Penelitian ini menggunakan data sekunder yang menggunakan data deret berkala (time series) atau runtut waktu selama tiga tahun yaitu dari tahun 2013 – 2015. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yaitu dinas-dinas atau instansi pemerintah. Metode analisis data yang digunakan menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukan bahwa potensi riil dari Pajak Penerangan Jalan yang dimiliki kota prabumulih belum sesuai dengan target penerimaan Pajak Penerangan Jalan yang ditetapkan oleh Dinas Pengelolaan Kekayaan dan Aset Daerah (DPKAD) kota prabumulih. Hasil perhitungan pajak penerangan jalan Kota Prabumulih tidak efektif. Daya pajak (Tax Effort) atau kemampuan masyarakat membayar pajak *(ability to pay)* di kota prabumulih masih tergolong rendah dan masih sangat perlu ditingkatkan lagi ke depan.

Kata Kunci : Potensi riil, Daya pajak, Pajak Penerangan Jalan

1. PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk mensejahterakan rakyat. Pembangunan diupayakan berjalan secara seimbang, selaras, dan saling menunjang antar satu bidang dengan bidang lainnya. Pembangunan ekonomi adalah suatu proses dimana pemerintah daerah dan seluruh komponen masyarakat mengelola berbagai sumber yang ada dan membentuk suatu pola kemitraan untuk mencapai suatu lapangan kerja baru dan merangsang kegiatan ekonomi dalam daerah tersebut. Salah satu bidang yang dapat memberi peran dan andil yang cukup signifikan terhadap indikasi pencapaian tujuan pembangunan adalah bidang keuangan

Pendapatan asli daerah merupakan bagian dari sumber Pendapatan Daerah yang secara bebas dapat digunakan oleh masing-masing daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan aerah. Pada kenyataannya, kontribusi Pendapatan Asli Daerah terhadap pandapatan dan belanja daerah masih minim. Keadaan ini menunjukkan bahwa ketergantungan Pemerintah Daerah terhadap Pemerintah Pusat masih cukup besar. Untuk mengurangi ketergantungan Pemerintah Daerah terhadap Pemerintah Pusat, maka pemerintah

daerah berusaha untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah, salah satunya melalui penggalian potensi pajak daerah.

Undang-Undang No. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, yang merupakan penyempurnaan Undang-Undang No. 34 Tahun 2004 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, dijelaskan bahwa pajak penerangan jalan daerah adalah pajak atas penggunaan tenaga listrik dengan ketentuan bahwa di wilayah daerah tersebut tersedia penerangan jalan, yang rekeningnya dibayar oleh pemerintah daerah, sehingga penerimaan pajak yang diperoleh dari pajak penerangan jalan akan digunakan untuk membiayai penerangan jalan pada jalan umum meliputi pemeliharaan dan perbaikan lampu jalan (Siahaan, 2010).

Kemajuan pesat di Kota Prabumulih ditandai dengan kemajuan di bidang pendidikan, iptek, dan kepariwisataan. Ketiga hal tersebut mendorong terjadinya peningkatan penduduk, objek wisata, hotel, restoran dan tempat hiburan lainnya, Peningkatan di beberapa sektor tersebut sejalan dengan pemakaian listrik di Kota Prabumulih yang kemudian berdampak pada peningkatan potensi pajak penerangan jalan. Pajak penerangan jalan merupakan pajak yang sangat bergantung kepada penarikan pembayaran rekening listrik yang dipungut oleh PLN. Besar kecilnya pajak penerangan jalan ditentukan oleh beberapa faktor, seperti besarnya kemampuan pelanggan listrik, jumlah pelanggan listrik selain dari yang dihasilkan PLN, dan tingkat kolektibilitas dari pihak PLN.

Namun dalam pemungutan pajak daerah seringkali penerimaannya tidak efektif atau tidak mencapai target, jika penerimaan pajak daerah tidak efektif maka akan menghambat perkembangan pemerintahan daerah untuk membiayai pengeluaran pemerintahan dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, karena pajak daerah memiliki kontribusi terbesar terhadap Pendapatan Asli Daerah. Untuk itulah penulis ingin mengetahui tingkat efektivitas penerimaan pajak daerah apakah sudah mencapai target apa belum terhadap penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Upaya pemerintah untuk mendapatkan pendapatan bagi Kota Prabumulih dengan mempertimbangkan potensi yang dimiliki. Seberapa besar target yang ditetapkan pemerintah daerah dapat dicapai dalam tahun anggaran Kota Prabumulih. Upaya pajak (tax effort) yang merupakan aspek relevan bila dikaitkan dengan tujuan otonomi daerah, yaitu peningkatan kemandirian daerah. Kemandirian daerah seringkali diukur dengan menggunakan Pendapatan Asli Daerah (PAD), dimana pajak daerah dan retribusi daerah menjadi komponen PAD yang memberikan kontribusi yang sangat besar. Pelaksanaan otonomi daerah direspon secara agresif oleh pemerintah daerah dengan menerbitkan perda-perda terkait dengan pajak maupun retribusi daerah. Menjadi menarik bagi peneliti untuk melihat bagaimana Kontradiksi antara peningkatan penerimaan Pajak Penerangan Jalan dengan pertumbuhan penerimaan dan tax effort pajak penerangan jalan menandakan bahwa realisasi penerimaan pajaknya belum optimal. Sedangkan apabila kita melihat target dan realisasinya, penerimaan pajak penerangan jalan selalu melampaui target yang ditetapkan pemerintah. Hal ini

menunjukkan bahwa secara umum realisasi penerimaan pajaknya belum sesuai dengan potensi riil yang ada.

Berdasarkan latar belakang diatas tujuan dalam penelitian ini adalah, untuk membuktikan secara *empiris* bagaimana Potensi Penerimaan dan Efektivitas Pajak Penerangan Jalan terhadap Pendapatan Asli Daerah membandingkan data dan fenomena yang ada.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Prabumulih, Jl. Jendral Sudirman KM.12 Kec. Cambai Prabumulih Sumatera Selatan. Fokus penelitian dikonsentrasikan pada Analisis Potensi Penerimaan Efektivitas dan Tax Effort Pajak Penerangan Jalan terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Prabumulih dari tahun 2013-2015.

2.2 Desain Penelitian

Desain riset yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif yaitu suatu pendekatan penelitian yang membicarakan beberapa

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di lakukan dalam penelitian ini adalah pengumpulan menggunakan metode dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan data dari laporan-laporan terseleksi yang relevan dengan topik yang akan diteliti. Adapun data tersebut diperoleh dari Dinas Pendapatan Daerah Kota Prabumulih (Dispenda) dan data mengenai biaya tarif beban listrik dan biaya pemakaian kemungkinan untuk memecahkan masalah aktual dengan cara mengumpulkan data, menyusun, mengklarifikasi, dan menganalisis.

2.3 Sumber Data

Data primer dapat didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan dari sumber-sumber data asli untuk tujuan tertentu. Data dikumpulkan dengan cara mencari informasi secara langsung di lapangan. Salah satu ciri khas data primer adalah data tersebut dikumpulkan sendiri dan digunakan sendiri oleh peneliti (Kuncoro, 2009). Data primer pada penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi yang ditujukan pada pegawai yang bergerak dalam bidang penerimaan pajak penerangan jalan di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Prabumulih.yang meliputi data yang telah dikumpulakn oleh pihak lain atau instansi lain dan siap digunakan oleh orang ketiga (Kuncoro, 2009). Data sekunder ini merupakan data yang berisi informasi-informasi menggunakan data deret berkala (time series), atau runtut waktu selama tiga tahun yaitu dari tahun 2013-2015. Data sekunder ini diperoleh melalui media perantara, dalam hal ini dari instansi pemerintah diantaranya sebagai berikut

listrik per golongan tarif diperoleh dari PT. PLN Area Kota Prabumulih.

2.5 Teknik Analis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menyusun teori sebagai hasil proses induksi dari wawancara terhadap fakta yang disususn melalui proses pengumpulan data, kategorisasi data, dan pengembangan pola atau susunan teori

3. HASIL

3.1 Potensi Penerimaan Pajak Penerangan Jalan

Potensi merupakan keseluruhan pendapatan yang memungkinkan dapat dicapai berdasarkan kondisi dan perkembangan sumber pendapatan yang dimaksud. Nilai potensi setiap sumber pendapatan daerah tersebut masih jarang untuk dilaporkan sebagaimana nilai target dan realisasi pendapatan. Analisis perhitungan potensi mutlak diperlukan dalam analisis menetapkan target rasional. Dengan potensi yang ada, setelah dibandingkan penerimaan untuk masa yang akan datang, maka akan didapatkan besarnya potensi yang terpendam, sehingga akan dapat diperkirakan rencana dan tindakan apa yang akan dilakukan untuk menggali potensi yang terpendam untuk menentukan berapa besarnya rencana penerimaan yang akan datang.

Sumber data yang di dapat dari PT. PLN Persero Prabumulih mengatakan bahwa tarif Golongan tarif Bisnis Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2015 mengatakan bahwa Perhitungan Perhitungan Potensi Pajak Penerangan Jalan untuk tahun 2013 biaya beban berkisar 113.984.686.000, untuk tahun 2014 biaya beban berkisar 127.705.100.820, untuk tahun 2015 biaya beban berkisar 151.397.174.709.dengan Tarif Pajak Penerangan Jalan rata di posisi 9% serta Potensi penerimaan Pajak Penerangan Jalan yag relatif stabil

Prabumulih Tahun 2013-2015 mengatakan bahwa tarif Golongan rumah tangga di tahun 2013 berkisar 13.538.438.229 di tahun 2014 berkisar 14.436.368.334 dan di tahun 2015 berkisar 14.698.074.448, sedangkan tarif Industri Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2015 dengan total 38.119.204.783

Menurut Penulis selama 3 tahun tersebut yang memiliki jumlah terbesar pada Potensi Pajak Penerangan Jalan berdasarkan golongan tarif di Kota Prabumulih adalah kedudukan pertama yaitu di tahun 2013 dengan nilai Rp 41.670.071.111 diperoleh dari tiga golongan tarif pajak penerangan jalan yaitu rumah tangga,bisnis dan golongan industri. Pada kedudukan yaitu di tahun 2015 dengan nilai Rp 35.211.879.000 diperoleh dari tiga golongan tarif pajak penerangan jalan yaitu rumah tangga,bisnis dan golongan industri mennurut penulis dari beberapa bahasan yang telah diuraikan diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat ketidak jelasan dalam potensi pemungutan pajak penerangan jalan dikota prabumulih dan perlu adanya observasi untuk meningkatkan potensi pajak penerangan jalan yang ada di kota prabumulih.

3.2 Efektivitas Pajak Penerangan Jalan

Mahmudi (2007:129) menyatakan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Dikatakan efektivitas apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. semakin besar output yang dihasilakan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi

Hasil wawancara dari semua hasil perhitungan efektifitas Pajak Penerangan Jalan yang diperoleh dari tahun 2013-2015 diketahui bahwa efektivitas Pajak Penerangan Jalan untuk tahun 2013-2015 atau tiga tahun terakhir tergolong sangat kurang efektif (rendah).

Efektivitas Pajak Penerangan Jalan di Kota Prabumulih yang menunjukkan bahwa pemungutan dan Pengelola Pajak Penerangan Jalan di Kota Prbumulih sangat efektif. Hal ini dikarenakan realisasi penerimaan Pajak Penerangan Jalan di Kota Prabumulih hampir mencapai potensi penerimaan riilnya. Untuk ke depannya Pemerintah Daerah harus bisa meningkatkan penerimaan Pajak Penerangan Jalan agar efektivitas pajak ini dapat lebih efektif serta mampu memenuhi potensi penerimaan riilnya sehingga penerimaannya senantiasa dapat ditingkatkan dari tahun ke tahun.

Menurut penulis sistematika perhitungan yang hampir sama antara realisasi dan potensi Pajak Penerangan Jalan tersebut seharusnya menghasilkan nilai yang sama tetapi pada kenyataannya potensi memiliki nilai yang lebih besar dibanding dengan realisasi. Hal tersebut dikarenakan potensi merupakan keseluruhan pendapatan yang dapat diperoleh dari semua objek Pajak Penerangan Jalan baik yang sudah terbayarkan maupun yang masih terutang sedangkan realisasi merupakan hasil pemungutan Pajak Penerangan Jalan yang sudah terbayarkan. Kinerja Pajak Penerangan Jalan yang tergolong potensial ikut mempengaruhi pencapaian realisasi Pajak Penerangan Jalan sehingga dapat mendekati potensi riilnya (sangat efektif).

3.3 Tax Effort Pajak Penerangan Jalan

Menurut Waluyo tax effort (2010) untuk mengetahui potensi penerimaan dan efektivitas dibutuhkan suatu data penelitian yang menggunakan runtut waktu (time series). Penelitian dengan menggunakan runtun waktu akan membantu melihat bagaimana kinerja dari penerimaan Pajak Penerangan Jalan. Model analisis perhitungan potensi penerimaan yang didasarkan pada basis pajak dan tarif pajak Pajak Penerangan Jalan yang digunakan yaitu untuk daya pajak (Tax Effort) perhitungannya didasarkan pada realisasi penerimaan Pajak Penerangan Jalan dan Produk Domestik Regional Bruto di Kota Prabumulih.

Menurut, penulis terlihat pada tabel diatas bahwa selama tiga tahun, daya pajak mengalami naik turun selama kurun tahun 2013-2015 dan belum mengalami kenaikan lagi. Daya Pajak (Tax Effort) atau kemampuan masyarakat membayar pajak (ability to pay) di Kota Prabumulih tergolong masih sangat rendah, hal itu ditunjukkan dengan persentase daya pajak terendah sebesar 0,26 persen dan daya pajak tertinggi sebesar 0,29 persen. Berdasarkan hasil perhitungan daya pajak, mengindikasikan bahwa kemampuan masyarakat membayar pajak di Kota Prabumulih masih harus ditingkatkan. Untuk meningkatkan kemampuan membayar dari masyarakat maka pemerintah daerah dapat melakukan pembangunan kestabilan ekonomi dan politik diantaranya melalui peningkatan pendapatan per kapita serta perluasan kesempatan kerja sehingga Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) daerah bisa ditingkatkan yang pada saatnya nanti akan dapat meningkatkan kemampuan bayar masyarakat di suatu daerah.

3.4 Pembahasan Pajak Penerangan Jalan Kota Prabumulih

Pajak Penerangan Jalan (PPJ) di Kota Prabumulih merupakan pajak yang dipungut atas setiap penggunaan tenaga listrik. Penarikan Pajak Penerangan Jalan dilakukan oleh PT. PLN

Persero APJ Prabumulih yang pembayarannya disatukan ke dalam rekening listrik yang kemudian disetorkan ke DPPKA. Penyediaan dan perawatan dari penerangan jalan dilakukan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Prabumulih.Adapun beberapa permasalahan yang terjadi dalam penyediaan penerangan jalan di Kota Prabumulih antara lain.

Potensi penerangan jalan di Kota Prabumulih masih sangat potensial untuk digali. Dari sisi penerimaan, Pajak Penerangan Jalan merupakan pajak yang memiliki penerimaan terbesar dalam pos pajak daerah Kota Prabumulih Selain itu, wajib pajak dalam hal ini masyarakat memiliki andil yang besar dalam penerangan jalan, mereka memiliki ketaatan membayar pajak yang tinggi sehingga penerimaan pajak penerangan jalan cenderung bisa ditingkatkan. Dengan semakin meningkatnyua penerimaan pajak penerangan jalan diharapkan setiap desa akan memiliki penerangan sebanyak 20 titik penerangan di setiap desa.

Hasil wawancara mengatakan selama tiga tahun, golongan tarif yang memiliki potensi penerimaan Pajak Penerangan Jalan paling besar adalah golongan tarif rumah tangga (R), dengan total penerimaan sebesar Rp 29.134.442.782,00, kemudian golongan tarif industri (I) dengan total penerimaan Rp 25.119.204.783,00 dan yang memiliki potensi penerimaan Pajak Penerangan Jalan paling kecil adalah golongan tarif bisnis (B) dengan total penerimaan sebesar Rp 17.176.517.730,00.

Menurut penulis sistematika perhitungan yang hampir sama antara realisasi dan potensi Pajak Penerangan Jalan tersebut seharusnya menghasilkan nilai yang sama tetapi pada kenyataannya potensi memiliki nilai yang lebih besar dibanding dengan realisasi. Hal tersebut dikarenakan potensi merupakan keseluruhan pendapatan yang dapat diperoleh dari semua objek Pajak Penerangan Jalan baik yang sudah terbayarkan maupun yang masih terutang sedangkan realisasi merupakan hasil pemungutan Pajak Penerangan Jalan yang sudah terbayarkan. Kinerja Pajak Penerangan Jalan yang tergolong potensial ikut mempengaruhi pencapaian realisasi Pajak Penerangan Jalan sehingga dapat mendekati potensi riilnya (sangat efektif).

Menurut Penulis yang membandingkan data yang ada pada kenyataan Pajak penerangan jalan yang ada di kota prabumulih tidak pernah diolah dengan baik ini terbukti dari target anggaran yang dibuat tidak pernah tercapai target yang dikategorikan kedalam Realisasi Penerimaan Pajak Penerangan Jalan selama tiga tahun terakhir mulai dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 target yang dibuat tidak pernah tercapai dan perlunya sosialisasi oleh Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Prabumulih untuk mengetahui kenapa ini bisa terjadi, karna data di lapangan yang penulis dapatkan dari PT. PLN Persero Prabumulih total potensi penerimaan pajak yang sudah penulis analisis di tahun 2013 mencapai 41.670.071.111, di tahun 2014 mencapai 33.800.765.230 dna di tahun 2015 mencapai 35.211.879.000 dengan total potensi pajak penarangan jalan selama tiga tahun sebesar 109.621.541,34,dan ini berbanding sangat jauh dari target anggaran yang dibuat untuk pajak penarang jalan selama tiga tahun yaitu berkisar

26.130.000.000.00, karna sebagaimana kita ketahui bersama kota prabumulih adalah kota penghubung lalu lintas perjalanan Sumatera Selatan.

Sedangkan potensi pajak penerang jalan setelah dilakukan semua analisis dan pengaruhnya kepada Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan salah satu sumber dana yang digunakan untuk melakukan pembiayaan pembangunan dari suatu daerah. Semakin besar Pendapatan Asli Daerah (PAD) suatu daerah maka semakin besar pula kemampuan daerah itu untuk melakukan pembiayaan pembangunan daerahnya. Oleh karena itu, pemerintah daerah berusaha untuk selalu meningkatkan sumber-sumber penerimaan asli daerahnya, termasuk penerimaan Pajak Penerangan Jalan. Pajak Penerangan Jalan merupakan salah satu jenis pajak daerah yang memiliki penerimaan tertinggi dibandingkan pajak-pajak daerah lainnya. Pajak Penerangan Jalan setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuatif). Rata-rata pertumbuhan penerimaan pajak selama lima tahun sebesar 5,62 persen, pertumbuhan penerimaan mengalami peningkatan dan penurunan (fluktuatif) selama tahun 2013 hingga tahun 2015. Penurunan pertumbuhan penerimaan Pajak Penerangan Jalan terjadi pada tahun 2012 dan 2013, turun sebesar 4,77 dan 13,41 persen. Pajak Penerangan Jalan di Kota Prabumulih memiliki rata-rata kontribusi 45,76 persen per tahun terhadap pajak daerah dan rata-rata kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah sebesar 23,23. persen per tahun. Selama kurun waktu lima tahun, kontribusi Pajak Penerangan Jalan terhadap pajak daerah mengalami penurunan terus dari tahun 2013-2015 dan terhadap Pendapatan Asli Daerah mengalami 3 kali penurunan kontribusi yaitu pada tahun 2013, 2014,2015

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulakan bahwa, Potensi Pajak Penerangan Jalan Kota Prabumulih untuk tahun 2013 hingga tahun 2015 sangat lebih besar daripada realisasi dan target yang telah ditentukan oleh pemerintah Kota Prabumulih, Efektivitas Pajak Penerangan Jalan berdasarkan potensi di Kota Prabumulih pada tahun 015 termasuk pada kriteria kurang efektif sebesar 76,89%. Efektifitas Pajak Penerangan Jalan berdasarkan target yang telah ditentukan oleh pemerintah Kota Prabumulih pada tahun 2013-2015 rata-rata termasuk pada kriteria Kurang Efektif sebesar 74,11% dengan pencapaian tertinggi pada tahun 2015 yaitu 76,89 dan pencapaian terendah pada tahun 2014 yaitu 71,82%, Tax effort Kota Prabumulih tergolong masih sangat rendah, hal itu ditunjukkan dengan persentase daya pajak terendah sebesar 0,26 persen dan daya pajak tertinggi sebesar 0,29 persen. Berdasarkan hasil perhitungan daya pajak.

DAFTAR RUJUKAN

Ainul 2010 Peran Pajak Penerangan Jalan Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Di Kota Makassar

Dinas Pendapatan pengelolahan Keuanagn dan Aset Daerah Kota Prabumulih 2016 : Penerimaan Pajak Penerangan jalan Kota Prabumulih

Erly Suandy. 2008. Hukum Pajak. Jakarta: Salemba Empat

Ikatan Akuntan Indonesia . 2012 . Standar Akuntansi Keuangan . Edisi 2012 Penerbit : Salemba Empat . Jakarta

Indrakusuma 2011 Potensi Penerimaan Dan Efektifitas Pajak Penerangan Jalan Di Kota Semarang

Kamus Bahasa Indonesia. 2008. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan

Kuncoro, 2011. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal, Cetakan Ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.

Muasaroh 2010 *Aspek-aspek efektivitas* Salemba Empat. Jakarta.

Mardiasmo 2009 *Efektifitas kebijakan perpajakan* .Buku Satu . Edisi 9 . Penerbit : Salemba Empat . Jakarta.

Monginsidi 2013 Analisis Penerimaan Pajak Penerangan Jalan Di Dinas Pengelolaan Aset, Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa

Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 37 tahun 2003 yang diubah menjadi Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 02 tahun 2011 tentang *Pajak Penerangan Jalan*

PT. PLN APJ Prabumulih 2013. Laporan TUL Tahun 2013. Prabumulih: PT. PLN Persero Apj Prabumulih

PT. PLN APJ Prabumulih 2014. Laporan TUL Tahun 2014. Prabumulih: PT. PLN Persero Apj Prabumulih

PT. PLN APJ Prabumulih 2015. Laporan TUL Tahun 2015. Prabumulih: PT. PLN Persero Apj Prabumulih

Riady 2010 Analisis Potensi Penerimaan Dan Efektifitas Pajak Penerangan Jalan Di Kabupaten Garut

Sugiyono, 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Alfabeta, Bandung

Undang-Undang No. 28 tahun 2009 tentang pajak daerah dan retribusi daerah pajak Penerangan Jalan terhadap Pendapatan Asli Daerah

UU No. 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara *Pemerintah Pusat dan Daerah*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2004 tentang *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah

Waluyo 2008 Teori dan Hukum Pajak Salemba Empat Jakarta.

ANALISIS PERSEPSI KEPUASAN PELANGGAN ATAS KUALITAS PELAYANAN DAN KETERSEDIAAN BARANG PADA LIMA ALFAMART TOKO DI KOTA PALEMBANG

Hariana Tambunan[1], Lin Yan Syah [2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
vhie_1892@yahoo.co.id[1], Linyansyah@gmail.com[2]

Abstract. *This research would like to see customer satisfaction on service quality and goods availability at five alfamart stores in Palembang city. The results can be concluded that all stores have categories of inappropriateness and customer satisfaction respectively, but among the five stores there are two stores that have the most dominant category of dissatisfaction (7 indicators of dissatisfaction and only has 1 indicator of satisfaction) and satisfaction category (3 indicators of satisfaction).*

Keywords *: customer satisfaction, quality of service, availability of goods*

Abstrak. Penelitian ini ingin melihat kepuasan pelanggan atas kualitas pelayanan dan ketersediaan barang pada lima toko alfamart di kota Palembang. Hasil yang dapat disimpulkan bahwa semua toko memiliki kategori ketidakpusan dan kepuasan pelanggan masing-masing, namun diantara lima toko Alfamart tersebut ada dua toko yang paling dominan memiliki kategori ketidakpuasan (memiliki 7 indikator ketidakpuasan dan hanya memiliki 1 indikator kepuasan) dan kategori kepuasan (memiliki 3 indikator kepuasan).

Kata Kunci : Kepuasan Pelanggan, Kualitas Pelayanan, Ketersediaan Barang

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dalam bidang industri, jasa dan dagang sangat berperan penting dalam dunia perekonomian, dimana perekonomian mampu memberikan perubahan-perubahan yang berarti bagi kehidupan masyarakat. Perubahan kondisi perekonomian Indonesia mengakibatkan terjadinya peningkatan bisnis ritel atau eceran. Dapat dilihat dari semakin banyaknya produsen yang muncul dengan orientasi menempatkan konsumen pada tujuan utamanya.

Perusahaan harus dapat memberikan kepada pelanggan barang atau jasa yang mempunyai nilai lebih tinggi, dengan mutu lebih baik, harga lebih murah, fasilitas yang memadai dan pelayanan yang lebih baik dari pada pesaingnya, (Supranto. 2006:1). Dalam dunia bisnis, suatu perusahaan harus dapat menyusun strategi bisnis dan strategi pemasaran agar mampu bersaing dalam perdagangan domestik maupun luar negeri untuk kelangsungan dan mempertahankan perusahaan terhadap saingannya.

Salah satu bentuk perusahaan yang banyak berkembang pada saat ini adalah minimarket. Minimarket merupakan pasar swalayan yang hanya memiliki satu atau dua mesin register atau sering disebut juga mesin kasir. Selain hal tersebut, minimarket juga hanya menjual produk-produk kebutuhan dasar rumah tangga (*basic necessities*) yang telah dipilih terlebih dahulu.

Menurut (Ma'ruf , 2005:84) pengertian minimarket, yaitu toko yang mengisi kebutuhan masyarakat akan warung yang berformat modern yang dekat dengan permukiman penduduk sehingga dapat mengungguli toko atau warung.

Misalnya Alfamart di kota Palembang, dimana tempatnya strategis yang mudah dikunjungi konsumen. Kepuasan pada konsumen merupakan prioritas pada Alfamart ini.

Kepuasan konsumen ini dilakukan dengan cara menjaga kualitas pelayanan, yaitu mengucapkan selamat datang kepada konsumen yang akan berbelanja, melayani konsumen dengan ramah serta bertutur kata dengan baik.

Pelayanan di Alfamart juga menawarkan berbagai produk promo, dimana dalam seminggu ada beberapa barang dijual promo. Dalam penambahan penjualan Alfamart ini juga menawaran isi ulang pulsa, penawaran untuk pembayaran leasing atau *finance* (BAF, Adira, dll) , pembayaran listrik , pengiriman uang serta setiap konsumen ditawarkan untuk menjadi member di Alfamart salah satu fungsinya untuk pengumpulan point berbelanja, dalam setiap belanja Rp. 200,- dapat point Rp 1,- (berlaku kelipatan) yang akan ditukarkan pada saat point terkumpul banyak.

Bukan hanya dengan kualitas pelayanan saja namun ketersediaan produk juga menjadi salah satu untuk menjaga kepuasan konsumen Alfamart di kota Palembang. Ketersediaan produk dapat berupa keragaman produk yang dijual, variasi produk yang dijual, ketersediaan produk yang dijual, serta macam merek yang tersedia. Membuat konsumen puas merupakan tujuan dari Alfamart ini.

Pelanggan merupakan semua orang yang menuntut kita (Perusahaan) untuk memenuhi standar kualitas tertentu dan oleh karena itu akan memberikan pengaruh kinerja perusahaan kita, (Gaspersz, 2011:36). Kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja (hasil) produk yang dipikirkan terhadap kinerja yang diharapkan (Kotler & Keller, 2010:177).

Jika kinerja berada dibawah harapan maka pelanggan tidak puas. JIka kinerja memenuhi harapan maka pelanggan puas. Jika kinerja melebihi harapan maka pelanggan amat puas atau senang.

Pimpinan harus segera mengambil tindakan atau memecahkan persoalan penyebab tidak puasnya pelanggan dan berusaha menghilangkan penyebab tidak puasnya pelanggan. 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 atribut apa dari suatu produk yang bisa membuat pelanggan tidak puas.

Tingkat Kepuasan Pelanggan sangat tergantung pada mutu suatu produk, produk disini yaitu barang / jasa. Suatu produk dikatakan bermutu bagi seseorang kalau produk tersebut memenuhi kebutuhannya. (Supranto, 2006:2). Kepuasan pelanggan dapat ditingkatkan melalui kepuasan pelayanan dan ketersediaan barang.

Pengertian kualitas jasa atau pelayanan berpusat pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketetapan penyampaiannya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Menurut Tjiptono (2012:157) 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.

Dengan kata lain, faktor utama yang mempengaruhi kualitas pelayanan adalah pelayanan yang diharapkan pelanggan / pengunjung dan persepsi masyarakat terhadap pelayanan tersebut. Nilai kualitas pelayanan tergantung pada kemampuan perusahaan dan stafnya dalam memenuhi harapan pelanggan secara konsisten. Kualitas pelayanan memberikan suatu dorongan kepada pelanggan atau dalam hal ini pengunjung untuk menjalin ikatan hubungan yang kuat dengan lembaga atau instansi pemberi pelayanan jasa. Ikatan hubungan yang baik ini akan memungkinkan lembaga pelayanan jasa untuk memahami dengan seksama harapan pelanggan/pengunjung serta kebutuhan mereka.

Dengan demikian penyedia layanan jasa dapat meningkatkan kepuasan pengunjung dengan memaksimalkan pengalaman pengunjung yang menyenangkan dan meminimumkan pengalaman pengunjung yang kurang menyenangkan. Apabila layanan yang diterima atau dirasakan sesuai dengan harapan pelanggan, maka kualitas yang diterima atau dirasakan sesuai dengan harapan pelanggan, maka kualitas layanan dipersepsikan sebagai kualitas ideal, tetapi sebaliknya jika layanan yang diterima atau dirasakan lebih rendah dari yang diharapkan maka kualitas layanan dipersepsikan rendah.

Sedangkan ketersediaan barang adalah kegiatan pengadaan barang-barang yang sesuai dengan bisnis yang dijalani toko (produk berbasis makanan, pakaian, barang kebutuhan rumah, produk umum, dan lain-lain atau kombinasi) untuk disediakan dalam toko pada jumlah, waktu, dan harga yang sesuai untuk mencapai sasaran toko atau perusahaan ritel (Ma'ruf , 2005:135). Menurut Konsumen ketersediaan barang, merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk menarik pelanggannya. Sehingga konsumen merasa puas dalam pelayanan.

Penyediaan kelengkapan produk (product assortment) yang baik tidak hanya akan menarik minat tetapi dapat mempengaruhi keputusan konsumen untuk berbelanja. Hal ini memungkinkan mereka menjadi pelanggan yang setia dan pada akhirnya dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Persepsi Kepuasan Pelanggan Atas Kualitas Pelayanan Dan Ketersediaan Barang Pada Lima Alfamart Toko Di Kota Palembang".

1.1 Kualitas Pelayanan

Sutedja (2007:5) mengatakan bahwa pelayanan atau servis dapat diartikan sebagai

sebuah kegiatan atau keuntungan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain.

Sedangkan Tjiptono (20012: 98) berpendapat, kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Payne (2008:273) mengemukakan ukuran kualitas jasa adalah harapan yang dipersepsikan dibandingkan dengan kualitas jasa yang didapatkan.

Berdasarkan beberapa pengertian kualitas pelayanan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan merupakan sebagai segala bentuk kegiatan/aktifitas yang diberikan oleh satu pihak atau lebih kepada pihak lain yang memiliki hubungan dengan tujuan untuk dapat memberikan kepuasan kepada pihak kedua yang bersangkutan atas barang dan jasa yang diberikan.

Unsur-Unsur Kualitas Pelayanan

Unsur-unsur kualitas pelayanan yang dikutip dalam Saleh (2010:106) antara lain adalah sebagai berikut:

a. Penampilan.
   Personal dan fisik sebagaimana layanan kantor depan (resepsionis) memerlukan persyaratan seperti berpenampilan menarik, badan harus tegap/tidak cacat, tutur bahasa menarik, familiar dalam berperilaku, penampilan penuh percaya diri.
b. Tepat Waktu dan Janji.
   Secara utuh dan prima petugas pelayanan dalam menyampaikan perlu diperhitungkan janji yang disampaikan kepada pelanggan bukan sebaliknya selalu ingkar janji. Demikian juga waktu jika mengutarakan 2 hari selesai harus betul-betul dapat memenuhinya.
c. Kesediaan Melayani.
   Sebagiamana fungsi dan wewenang harus melayani kepada para pelanggan, konsekuensi logis petugas harus benar-benar bersedia melayani kepada para pelanggan.
d. Pengetahuan dan Keahlian.
   Sebagai syarat untuk melayani dengan baik, petugas harus mempunyai pengetahuan dan keahlian. Di sini petugas pelayanan harus memiliki tingkat pendidikan tertentu dan pelatihan tertentu yang diisyaratkan dalam jabatan serta memiliki pengalaman yang luas dibidangnya.
e. Kesopanan dan Ramah Tamah.
   Masyarakat pengguna jasa pelayanan itu sendiri dan lapisan masyarakat baik tingkat status ekonomi dan social rendah maupun tinggi terdapat perbedaan karakternya maka petugas pelayanan masyarakat dituntut adanya keramahtamahan yang standar dalam melayani, sabar, tidak egois dan santun dalam bertutur kepada pelanggan.
f. Kejujuran dan Kepercayaan.
   Pelayanan ini oleh pengguna jasa dapat dipergunakan berbagai aspek, maka dalam penyelenggaraannya harus transparan dari aspek kejujuran, jujur dalam bentuk aturan, jujur dalam pembiayaan dan jujur dalam penyelesaian waktunya. Dari aspek kejujuran ini petugas pelayanan tersebut dapat dikategorikan sebagai pelayan yang dipercaya dari segi sikapnya, dapat dipercaya dari tutur katanya, dapat dipercayakan dalam menyelesaikan akhir pelayanan sehingga

otomatis pelanggan merasa puas. Unsur pelayanan prima dapat ditambah unsure yang lain.

g. Kepastian Hukum.

Secara sadar bahwa hasil pelayanan terhadap masyarakat yang berupa surat keputusan, harus mempunyai legitimasi atau mempunyai kepastian hukum. Bila setiap hasil yang tidak mempunyai kepastian hukum jelas akan mempengaruhi sikap masyarakat, misalnya pengurusan KTP, KK dan lain-lain bila ditemukan cacat hukum akan mempengaruhi kredibilitas instansi yang mengeluarkan surat legitimasi tersebut.

h. Keterbukaan

Secara pasti bahwa setiap urusan/kegiatan yang memperlakukan ijin, maka ketentuan keterbukaan perlu ditegakkan. Keterbukaan itu akan mempengaruhi unsur-unsur kesederhanaan, kejelasan informasi kepada masyarakat.

i. Efisien.

Dari setiap pelayanan dalam berbagai urusan, tuntutan masyarakat adalah efisiensi dan efektifitas dari berbagai aspek sumber daya sehingga menghasilkan biaya yang murah, waktu yang singkat dan tepat serta kualitas yang tinggi. Dengan demikian efisiensi dan efektifitas merupakan tuntutan yang harus diwujudkan dan perlu diperhatikan secara serius.

j. Biaya.

Pemantapan pengurusan dalam pelayanan diperlukan kewajaran dalam penentuan pembiayaan, pembiayaan harus disesuaikan dengan daya beli masyarakat dan pengeluaran biaya harus transparan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

k. Tidak Rasial.

Pengurusan pelayanan dilarang membeda-bedakan kesukuan, agama, aliran dan politik dengan demikian segala urusan harus memenuhi jangkauan yang luas dan merata.

i. Kesederhanaan.

Prosedur dan tata cara pelayanan kepada masyarakat untuk diperhatikan kemudahan, tidak berbelit-belit dalam pelaksanaan.

Model Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil sintesis terhadap berbagai riset yang telah dilakukan, Grongoos yang dikutip dalam Tjiptono (2012:261) mengemukakan enam kriteria kualitas pelayanan yang dipersepsi kan baik, yakni sebagai berikut:

1. *Professionalism and Skills.*

   Pelanggan mendapati bahwa penyedia jasa, karyawan, sistem operasional, dan sumber daya fisik memilik pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah mereka secara professional (outcomerelated criteria).

2. *Attitudes and Behavior*.

   Pelanggan merasa bahwa karyawan jasa (customer contact personel) menaruh perhatian besar pada mereka dan berusaha membantu memecahkan masalah mereka secara spontan dan ramah.

3. *Accessibility and Flexibility*.

   Pelanggan merasa bahwa penyedia jasa, lokasi, jam operasi, karyawan dan sistem operasionalnya, dirancang dan dioperasikan sedemikian rupa sehingga pelanggan dapat mengakses jasa tersebut dengan mudah.

Selain itu, juga dirancang dengan maksud agar dapat menyesuaikan permintaan dan keinginan pelanggan secara luwes.

4. *Reliability and Trustworthiness*.
   Pelanggan memahami bahwa apapun yang terjadi atau telah disepakati, mereka bisa mengandalkan penyedia jasa beserta karyawan dan sistemnya dalam menentukan janji dan melakukan segala sesatu dengan mengutamakan kepentingan pelanggan.
5. *Recovery*
   Pelanggan menyadari bahwa bila terjadi kesalahan atau sesuatu yang tidak diharapkan dan tidak diprediksi, maka penyedia jasa akan segera mengambil tindakan untuk mengendalikan situasi dan mencari solusi yang tepat.
6. *Reputation and Credibility*.
   Pelanggan meyakini bahwa operasi dari penyedia jasa dapat dipercaya dan memberikan nilai/imbalan yang sepadan dengan biaya yang dikeluarkan.

Kualitas memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepuasan pelanggan, yaitu kualitas memberikan suatu dorongan kepada pelanggan untuk menjalani ikatan hubungan yang kuat dengan organisasi pemberi layanan.Dalam jangka panjang ikatan seperti ini memungkinkan organisasi pemberi layanan untuk memahami dengan seksama harapan pelanggan serta kebutuhan mereka.Dengan demikian, organisasi pemberi layanan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya kepuasan pelanggan dapat menciptakan kesetiaan atau loyalitas pelanggan kepada organisasi pemberi layanan yang memberikan kualitas memuaskan.

1.2 Ketersediaan Barang

Utami (2010:162) menyatakan bahwa, kelengkapan produk adalah kelengkapan produk yang menyangkut kedalaman, luas, dan kualitas produk yang ditawarkan juga ketersediaan produk tersebut setiap saat di toko.

Sedangkan Ma'ruf (2005:135) berpendapat bahwa Kelengkapan produk adalah kegiatan pengadaan barang-barang yang sesuai dengan bisnis yang dijalani toko (produk berbasis makanan, pakaian, barang kebutuhan rumah, produk umum, dan lain-lain atau kombinasi) untuk di sediakan dalam toko pada jumlah, waktu, dan harga yang sesuai untuk mencapai sasaran toko atau perusahaan ritel.

Berdasarkan beberapa pengertian ketersediaan barang tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan barang merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk menarik pelanggannya.

Faktor-Faktor Ketersediaan Barang

Faktor-faktor yang dipertimbangkan oleh suatu toko dalam memilih produk yang dijualnya yaitu (Gilbert, 2003:113):

1. *Variety*, kelengkapan produk yang di jual dapat mempengaruhi pertimbangan konsumen dalam memilih suatu toko.
2. *Width or Breath*, tersedianya produk-produk pelengkap dari produk utama yang ditawarkan. Contohnya pada toko roti selain menyediakan roti juga menyediakan berbagai macam minuman.
3. *Depth*, merupakan macam dan jenis karakteristik dari suatu produk.
4. *Consistency*, produk yang sudah sesuai dengan keinginan konsumen harus tetap

dijaga keberadaannya dengan cara menjaga kelengkapan, kualitas dan harga dari produk yang dijual.

5. *Balance*, berkaitan erat dengan usaha untuk menyesuaikan jenis dan macam

1.3 Kepuasan Pelanggan

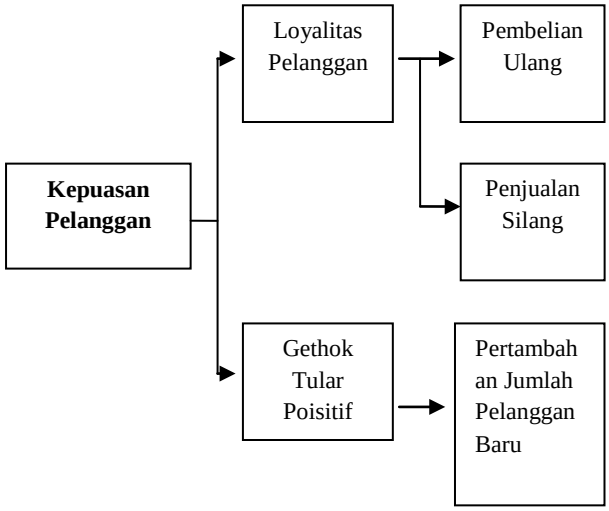
Tjiptono (2012:312) menyatakan bahwa kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia persepsikan dibandingkan dengan harapannya.

Sedangkan Lovelock (2007:102) menyatakan bahwa kepuasan ialah keadaan emosional, reaksi pasca-pembelian mereka, hasilnya dapat berupa kemarahan, ketidakpuasan, kejengkelan, netralitas, kegembiraan, atau kesenangan.

Berdasarkan beberapa pengertian kepuasan pelanggan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan pelanggan merupakan kunci dalam menciptakan loyalitas pelanggan.

Manfaat Kepuasan Pelanggan

Menurut Tjiptono dan Chandra (2012:57) secara garis besar, kepuasan pelanggan memberikan dua manfaat utama bagi perusahaan, yaitu berupa loyalitas pelanggan dan penyebaran (*advertising*) dari mulut ke mulut atau yang biasa disebut dengan istilah gethok tular positif. (gambar 1)



Gambar 1 Manfaat Kepuasan Pelanggan

Metode Pengukuran Kepuasan Pelanggan

Menurut Tjiptono (2012:315) ada beberapa metode yang dipergunakan setiap perusahaan untuk mengukur dan memantau kepuasan pelanggannya dan pelanggan pesaing. Kotler mengidentifikasikan empat metode untuk mengukur kepuasan pelanggan, antara lain :

1. Sistem Keluhan dan Saran

   Suatu perusahaan yang berorientasi pada pelanggan akan memberikan kesempatan yang luas pada para pelanggannya untuk menyampaikan saran dan keluhan, misalnya dengan menyediakan kotak saran, kartu komentar dan lain-lain. Informasi dari para pelanggan ini akan memberikan masukan dan ide-ide bagi perusahaan agar bereaksi dengan tanggap dan cepat dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul. Sehingga perusahaan akan tahu apa yang dikeluhkan oleh para pelanggan-nya dan segera memperbaikinya. Metode ini berfokus pada identifikasi masalah dan juga pengumpulan saran-saran dari pelanggan-nya langsung.

2. *Ghost Shopping (Mystery Shopping)*

   Salah satu cara memperoleh gambaran mengenai kepuasan pelanggan adalah dengan mempekerjakan beberapa orang ghost shopers untuk berperan atau berpura-pura sebagai pelanggan potensial. Sebagai pembeli potensial terhadap produk dari perusahaan dan juga dari produk pesaing.

   Kemudian mereka akan melaporkan temuan temuannya mengenai kekuatan dan kelemahan dari produk perusahaan dan pesaing berdasarkan pengalaman mereka dalam pembelian produk- produk tersebut. Selain itu para ghost shopper juga bisa mengamati cara penanganan terhadap setiap keluhan yang ada, baik oleh perusahaan yang bersangkutan maupun dari pesaingnya.

3. *Lost Customer Analysis*

   Perusahaan akan menghubungi para pelanggannya atau setidaknya mencari tahu pelanggannya yang telah berhenti membeli produk atau yang telah pindah pemasok, agar dapat memahami penyebab mengapa pelanggan tersebut berpindah ke tempat lain. Dengan adanya peningkatan *customer lost rate*, di mana peningkatan *customer lost rate* menunjukkan kegagalan perusahaan dalam memuskan pelanggannya.

4. Survei Kepuasan Pelanggan

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

Menurut Tjiptono (2012 : 320) pengukuran kepuasan dilakukan dengan berbagai macam tujuan, di antaranya :

- Mengidentifikasi keperluan (*requirement*) pelanggan (*importantce ratings*), yakni aspek-aspek yang dinilai penting oleh pelanggan dan mempengaruhi apakah ia puas atau tidak.
- Menentukan tingkat kepuasan pelanggan terhadap kinerja organisasi pada aspek-aspek penting.
- Membandingkan tingkat kepuasan pelanggan terhadap perusahaan dengan tingkat kepuasan pelanggan terhadap organisasi lain, baik pesaing langsung maupun tidak langsung.
- Mengidentifikasi PFI (*Priorities for Improvement*) melalui analisa gap antara skor tingkat kepentingan (*importance*) dan kepuasan.
- Mengukur indeks kepuasan pelanggan yang bisa menjadi indikator andal dalam memantau kemajuan perkembangan dari waktu ke waktu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan

Kepuasan pelanggan juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pelayanan. Menurut Saleh (2010:125), agar layanan dapat memuaskan orang atau sekelompok orang yang dilayani, ada empat persyaratan pokok, yaitu:

a. Tingkah laku yang sopan

b. Cara menyampaikan sesuatu yang berkaitan dengan apa yang seharusnya diterima oleh orang yang bersangkutan
c. Waktu penyampaian yang tepat, dan
d. Keramahtamahan.

Faktor pendukung yang tidak kalah pentingnya dengan kepuasan diantaranya faktor kesadaran para pejabat atau petugas yang berkecimpung dalam pelayanan publik, faktor aturan yang menjadi landasan kerja pelayanan, faktor organisasi yang merupakan alat serta sistem yang memungkinkan berjalannya mekanisme kegiatan pelayanan, faktor pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, faktor keterampilan petugas, dan faktor sarana dalam pelaksanaan tugas pelayanan.

Dalam memberikan kepuasan kepada pelanggan hal pertama yang perlu dipahami adalah apa yang dibutuhkan oleh pelanggan. Kemudian harus memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan itu sebisa mungkin sehingga dapat dikembangkan menjadi sebuah daftar khusus mengenai kebutuhan pelanggan, misalnya:

1. Tanggapan yang cepat
2. Pelayanan tepat pada waktunya
3. Harga yang wajar
4. Sopan
5. Menepati janji
6. Memiliki pengetahuan yang luas
7. Memberikan nasihat dan konseling jika diperlukan
8. Teliti
9. Pelayanan prima yang konsisten

Masih ada sekelompok lain kebutuhan dan keinginan pelanggan. Tujuannya adalah memuaskan sebanyak mungkin kebutuhan tersebut, sehingga akan menimbulkan persepsi positif bagi pelanggan.

Dimensi Untuk Mengukur Kepuasan Pelanggan

Kotler dan Keller (2010:138) menyatakan, perusahaan akan bertindak bijaksana dengan mengukur kepuasan pelanggan secara teratur karena salah satu kunci untuk mempertahankan pelanggan adalah kepuasan pelanggan. Kotler dan Keller (2010:140) menyatakan untuk mempertahankan pelanggan merupakan hal penting daripada memikat pelanggan. Oleh karena itu terdapat 5 dimensi untuk mengukur kepuasan pelanggan yaitu :

1. Membeli lagi.
2. Mengatakan hal-hal yang baik tentang perusahaan kepada orang lain dan merekomendasikan.
3. Kurang memperhatian merek dan iklan produk pesaing.
4. Membeli produk lain dari perusahaan yang sama.
5. Menawarkan ide produk atau jasa kepada perusahaan.

Strategi Memuaskan Pelanggan

Menurut Tjiptono dan Chandra (2012:70) setidaknya ada delapan strategi yang selama ini diterapkan berbagai organisasi dalam rangka memuaskan pelanggan

1. Manajemen Ekspektasi Pelanggan

Manjamen ekspektasi pelanggan adalah berusaha mengedukasi pelanggan adalah mereka yang benar-benar memahami peran, hak, dan kewajibannya berkenaan dengan produk/ jasa. Beberapa perusahaan bahkan mencoba menerapkan kiat "*under promise, over delivery"* agar kinerja bisa melebih ekspektasi pelanggan

2. *Relationship Marketing and Management*

   Relationship Marketing (RM) berfokus pada upaya menjalin relasi positif jangka panjang yang saling menguntungkan dengan *stakeholder* utama perusahaan.

3. *Aftermarketing*

   Aftermarketing menekankan pentingnya orientasi pelanggan saat ini (*current customer)* sebagai cara yang lebih *cost-effective* untuk membangun bisnis yang menguntungkan.

4. Strategi Retensi Pelanggan

   Strategi retensi pelanggan mirip dengan *aftermarketing.* Startegi ini berusaha meningkatkan retensi pelanggan melalui pemahaman atas faktor-faktor yang menyebabkan pelanggan beralih pemasok. Dengan kata lain, strategi ini mencoba menekan *price defectors* (beralih pemasok karena mengejar harga lebih mudah), *product defectors* (menemukan produk superior di tempat lain), *service defectors* (mendaptkan layanan lebih bagus di tempat lain), *market defectors* (pindah ke pasar lain), *technological defectors* (beralih ke teknologi lain) dan *organizational defectors* (beralih karena tekanan politik).

5. *Superior Customer Service*

   Strategi *superior customer service* diwujudkan dengan cara menawarkan layanan yang lebih baik dibandingkan para pesaing. Implementasinya bisa beraneka ragam, di antaranya garansi internal dan eksternal jaminan, pelatihan cara penggunaan produk, konsultasi teknis, saran pemakaian produk alternative, peluang penukaran atau pengembalian produk yang tidak memuaskan, reparasi komponen yang rusak/ cacat, penyediaan suku cadang pengganti, penindaklanjutan kontak dengan pelanggan, informasi berkala dari perusahaan, klub/ organisasi pemakai produk, pemantauan dan penyesuaian produk untuk memenuhi perubahan kebutuhan pelanggan, dan seterusnya.

6. *Technology Infusion Strategy*

   Technology infusion strategy berusaha memanfaatkan kecangihan teknologi untuk meningkatkan dan memuaskan pengalaman *service encounter* pelanggan, baik dalam hal *customization* dan fleksibilitas, perbaikan pemulihan layanan, maupun penyediaan *spontaneous delight*. Salah satu bentuknya SST (*Self-Service Technologies*) yang memungkinkan pelanggan menciptakan produk/ jasa bagi dirinya sendiri.

7. Strategi Penanganan Komplain Secara Efektif

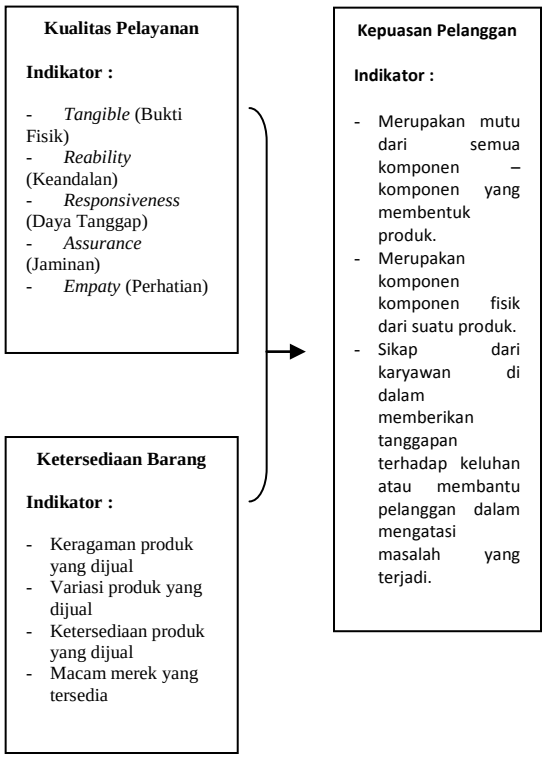
   Strategi penanganaan komplain secara efektif mengandalkan empat aspek penting. (1) empati terhadap pelanggan; (2) kecepatan dalam penanganan setiap keluhan; (3) kewajaran atau keadilan

dalam memecahkan permasalahan atau complain; (4) kemudahan bagi konsumen untuk mengkontrak perusahaan. Bagi perusahaan, komplain sebetulnya merupakan kesempatan berharga untuk memperbaiki hubungannya dengan pelanggan yang kecewa, menghindari publisitas negative, dan menyempurnakan layanan di masa datang.

8. Strategi Pemulihan Layanan

   Strategi pemulihan layanan berusaha menangani setiap masalah dan belajar dari kegagalan produk/ layanan, serta melakukan perbaikan demi penyempurnaan layanan organisasi. Implementasinya bisa berupa jaminan layanan tanpa syarat, pemberdayaan karyawan, penyelesaian kegagalan layanan secara cepat, dan strategi manajemen *zero defection.* Contoh spesifikasinya antara lain permohonan maaf atas kesalahan yang terjadi, kompensasi atau ganti rugi, pengembalian uang, penjelasan atas penyebab kegagalan produk/ layanan, pengerjaan ulang dan seterusnya. Riset menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pemulihan layanan berkontribusi positif terhadap minat pembelian ulang, loyalitas dan komitmen pelanggan, *trust*, dan persepsi positif pelanggan terhadap *fairness.*

Kerangka Pemikiran



Gambar 2

Kerangka Pemikiran

2. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Ruang Lingkup

Lokasi pada penelitian ini pada pelanggan di lima tokoAlfamart Kota Palembang. Ruang lingkupnya yaitu mengenai kualitas pelayanan dan ketersediaan produk di Lima toko Alfamart di Kota Palembang.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

a. Sumber Data Primer dari data hasil kuisioner responden, hasil observasi dan hasil wawancara.

b. Sumber Data sekunder dari dokumen laporan, peraturan-peraturan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan hasil wawancara.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, dimana pada angket tersebut terdapat sejumlah pertanyaan beserta alternatif jawabanya dan responden memilih salah satu dari lima pilihan yang ada dengan cara memberikan tanda silang pada masing-masing jawaban yang dianggap paling benar. Peneliti memberikan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab dengan menggunakan skala *likert*. Dengan alternative jawaban sangat puas (SP), Puas (P), Netral (N), tidak Puas (TP) dan Sangat tidak Puas (STP). Masing-masing alternative jawaban diberik skor sebagai berikut :

Tabel 1

Skala *Likert* Angket

NO	Alternatif Jawaban	Score	
		Pernyataan Postif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Puas (SP)	5	1
2	Puas (P)	4	2
3	Netral (N)	3	3
4	Tidak Puas (TP)	2	4
5	Sangat Tidak Puas (STP)	1	5

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2011:61). Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan yang berkunjung di Alfamart Srijaya Negara I, Alfamart Srijaya Negara II, Alfamart Anwar Arsyad, Alfamart Letnan Murod I, Alfamart Putri Selako diKota Palembang, karena jumlah pelanggan yang tidak dapat dihitung pasti, maka populasi penelitian ini tergolong populasi yang sangat besar dan tidak terbatas jumlahnya (*infinite population*).

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, (Sugiyono, 2012:91). Menurut Margono (2010:121), sampel adalah sebagai bagian dari populasi ".

Sampel dalam penelitian diambil secara berpasangan (*Dyadic Sampling*) yaitu sampel berpasangan karyawan dan Pelanggan di Alfamart Srijaya Negara I, Alfamart Srijaya Negara II, Alfamart Anwar Arsyad, Alfamart Letnan Murod I, Alfamart Putri Selako diKota Palembang dengan karakteristik sampel atau responden untuk karyawan yang memenuhi kriteria sebagai berikut .

1. Terdaftar sebagai karyawan Alfamart di Kota Palembang.
2. Lama bekerja minimal 1 tahun.
3. Bertugas dan berada di semua bagian pelayanan

Selain itu, karakteristik sampel atau responden untuk pelanggan juga harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Sudah terdaftar sebagai member Alfamart.
2. Minimal sudah berbelanja 3 kali.
3. Menilai kinerja pelayanan karyawan.
4. Menilai ketersediaan barang yang di jual.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Kualitas Pelayanan

Variabel kualitas pelayanan menurut Sutedja (2007:5) yaitu pelayanan atau servis dapat diartikan sebagai sebuah kegiatan atau keuntungan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain.

Variabel Ketersediaan Barang

Variabel ketersediaan barang menurut Utami (2010:162) yaitu, ketersediaan produk yang menyangkut kedalaman, luas, dan kualitas produk yang ditawarkan juga ketersediaan produk tersebut setiap saat di toko.

Variabel Kepuasan Pelanggan

Variabel kepuasan pelanggan menurut Tjiptono (2012:312), yaitu tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia persepsikan dibandingkan dengan harapannya.

Teknik Analisis Data

Pengujian akan dilakukan dengan analisis gap digunakan untuk menentukan langkah-langkah apa yang perlu diambil untuk berpindah dari kondisi saat ini ke kondisi yang diinginkan atau keadaan masa depan yang diinginkan. Banyak orang menyebutnya menjadi analisa kebutuhan dan gap, penilaian kebutuhan atau analisis kebutuhan saja. Analisa gap dapat juga diartikan sebagai perbandingan kinerja aktual dengan kinerja potensial atau yang diharapkan.

Sebagai metoda, analisa gap digunakan sebagai alat evaluasi bisnis yang menitikberatkan pada kesenjangan kinerja perusahaan saat ini dengan kinerja yang sudah ditargetkan sebelumnya. Analisis ini juga mengidentifikasi tindakan-tindakan apa saja yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan atau mencapai kinerja yang diharapkan pada masa datang. Lebih dari itu analisis ini juga memperkirakan waktu, biaya, dan sumberdaya yang dibutuhkan untuk mencapai keadaan perusahaan yang diharapkan.

3. HASIL

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini telah dilakukan di 5 lokasi Alfamart yang ada di Palembang, yaitu Alfamart Srijaya Negara 1, Alfamart Srijaya Negara 2, Alfamart Putri Rambut Selako, Alfamart Anwar Arsyad, dan Alfamart Letnan Murod I. Penelitian ini menggunakan 5 dimensi kualitas pelayanan dan ketersediaan barang dalam menilai kepuasan konsumen .

Keterangan :

Gap (+) = Persepsi Pelanggan lebih tinggi dari pada persepsi Karyawan.

Gap (-) = Persepsi Pelanggan lebih rendah dari pada persepsi karyawan.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui indikator ketidakpuasan dan kepuasan atas kualitas pelayanan dan ketersediaan barang pada lima toko alfamart di kota Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa, pada toko Alfamart Srijaya Negara I , ketidakpuasan dapat dilihat pada indikator dibawah ini :

a. Produk Yang dijual kurang lengkap dengan nilai Gap – 0,29 .

b. Ketersediaan Stock produk yang dijual dengan nilai Gap – 0,29 .
c. Mutu dari semua komponen-komponen yang membentuk produk dengan nilai Gap – 0,29.

Sedangkan kepuasan dapat dilihat pada indicator dibawah ini :

a. Sikap selalu memberikan layanan dengan nilai Gap + 0,57
b. Kepuasan dengan penampilan pegawai dengan nilai Gap + 0,71

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa, pada toko Alfamart Srijaya Negara II, ketidakpuasan dapat dilihat pada indikator dibawah ini :

a. Produk yang dijual sangat lengkap dengan nilai Gap – 0,43
b. Produk yang dijual sangat bervariasi dengan nilai Gap – 0,29
c. Komponen-komponen fisik dari suatu produk dengan nilai Gap – 0,29

Sedangkan kepuasan dapat dilihat pada indicator dibawah ini :

a. Kepercayaan Konsumen kepada saudara dengan nilai Gap + 0,29
b. Ada berbagai macam pilihan merk produk yang tersedia dengan nilai Gap + 0,57

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa, pada toko Alfamart Putri Rambut Selako, ketidakpuasan dapat dilihat pada indikator dibawah ini :

a. Kejujuran yang dimiliki saudara dengan nilai Gap – 0,14
b. Pelayanan yang Sopan dan Ramah dengan nilai Gap – 0,29
c. Sikap dari karyawan didalam memberikan tanggapan keluhan konsumen dengan nilai Gap – 0,29

Sedangkan kepuasan dapat dilihat pada indicator dibawah ini :

a. Mendengarkan dengan seksama semua keluhan konsumen dengan nilai Gap +1,29
b. Kepuasan dengan kerapian saudara dengan nilai Gap +1,43
c. Produk yang dijual sangat lengkap dengan nilai Gap +0,57

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa, pada toko Alfamart Anwar Arsyad, ketidakpuasan dapat dilihat pada indikator dibawah ini :

a. Kepuasan dengan kerapian saudara dengan nilai Gap – 0,14
b. Kepuasan dengan kebersihan saudara dengan nilai Gap – 0,14
c. Kepuasan dengan penampilan saudara dengan nilai Gap – 0,29
d. Produk yang dijual sangat bervariasai dengan nilai Gap - 0,14
e. Ketersediaan stock produk yang dijual dengan nilai Gap – 0,29
f. Ada berbagai macam pilihan merk produk yang tersedia dengan nilai Gap -0,43
g. Mutu dari semua komponen-komponen yang membentuk produk dengan nilai Gap -0,29

Sedangkan kepuasan dapat dilihat pada indicator dibawah ini :

a. Sikap selalu memberikan layanan dengan nilai Gap +0,71

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa, pada toko Alfamart Letnan Murod I,

ketidakpuasan dapat dilihat pada indikator dibawah ini :

a. Pelayanan yang Sopan dan Ramah dengan nilai Gap -0,29
b. Bersedia meminta maaf bila terjadi kesalahan terhadap konsumen dengan nilai Gap -0,43
c. Kepuasan dengan kebersihan saudara dengan nilai Gap -0,14
d. Produk yang dijual sangat bervariasi dengan nilai Gap -0,14

Sedangkan kepuasan dapat dilihat pada indicator dibawah ini :

a. Kepercayaan konsumen kepada saudara dengan nilai Gap +0,71
b. Keamanan Selama Melakukan Transaksi dengan nilai Gap +0,71
c. Komponen-komponen fisik dari suatu produk dengan nilai +0,57

Dapat disimpulkan dari 5 toko diatas, bahwa Toko Alfamart Putri Rambut Selako yang paling baik, karena termasuk dalam kategori kepuasan pelanggan dimana memiliki 3 indikator kepuasan, yaitu kejujuran, pelayanan yang sopan dan ramah serta sikap memberikan tanggapan terhadap konsumen.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan Hafidzi (2013), dengan judul Pengaruh Kelengkapan Produk dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian, bahwa kelengkapan produk dan kualitas pelayanan sangat mempengaruhi kepuasan pelanggan.

4. SIMPULAN

Sesuai dengan pembahasan hasil yang telah dilakukan pada lima toko alfamart di kota Palembang , maka dapat disimpulkan bahwa semua toko memiliki kategori ketidakpusan dan kepuasan pelanggan masing-masing, namun diantara lima toko Alfamart tersebut ada dua toko yang paling dominan memiliki kategori ketidakpuasan dan kategori kepuasan , yaitu sebagai berikut :

a. Pada Toko Alfamart Anwar Arsyad termasuk dalam kategori ketidakpuasan pelanggan dimana memiliki 7 indikator ketidakpuasan dan hanya memiliki 1 indikator kepuasan.
b. Pada Toko Alfamart Putri Rambut Selako termasuk dalam kategori kepuasan pelanggan dimana memiliki 3 indikator kepuasan.

Beberapa saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan ada baiknya jika lebih diperhatikan dalam kelengkapan produknya serta perbaikan dalam bentuk pelayanan.
2. Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel-variabel yang lain agar dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat.

DAFTAR RUJUKAN

Assauri, Sofjan. 2014. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Farid Yuniar Nugroho. 2011. *Pengaruh Citra Merek dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Konsumen.* Yogyakarta: Fakultas Pertanian Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

Hadi, Amirul. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Kesuma, Krisna T. 2012. *Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Konsumen*. Penelitian Tidak Dipublikasi Universitas Indonesia.

Neria, Melka. 2012. *Pengaruh Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Maskapai Penerbangan Garuda*. Jurnal Pemasaran.

Ogi Sulistian. 2011. *Pengaruh Brand Image Terhadap Loyalitas Pelanggan Rokok Gudang Garam Filter*. Kuningan: Fakultas Ekonomi Universitas Kuningan.