

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PALEMBANG

Angga Rinaldi¹, Wiwin Agustian², M. Amirudin Syarif²
 Universitas Bina Darma²² dan Mahasiswa Universitas Bina Darma¹
 Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
 Sur-el: Anggarinaldi05@gmail.com, Wiwinagustian@binadarma.ac.id,
Amirudinsyarif@mail.binadarma.ac.id, amirudinsyarif@gmail.com

Abstract: *This research was associative. The location of this research in jl. Demat leaf width No. 1, hall Pakjo, ilir 1.palembang western, southern Sumatra. The sample in this study as many as 45 people, with saturated sampling technique. The data used are primary data dann secondary data. Data were collected through questionnaires and documentation. Data analysis is kuanlitatif and quantitative analysis. engineering analysis using multiple linear regression, F test (simultaneous) and t test (Persia).Results of the testing that has been done from this study showed that the multiple linear regression calculation results obtained $y = 0.175 + 0,702X1 + 0,359X2$ to test f f obtained count (63,700) greater than F table (3.22) means the discipline and compensation effect on performance State civil apparatus in the department of population and civilian mutilations city of Palembang. For t test discipline variables (X1) obtained $t 4.287 > 2.018$ table, variable compensation (X1) obtained $t 4.778 > 2,018$, meaning compensation partially affect the performance of the apparatus of State on official and civilian population and civilian mutilations Palembang.*

Abstrak: Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini berlatam di jl. Demang lebar daun no 1,

lorong pakjo, ilir barat 1.palembang , Sumatra selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang, dengan teknik sampling jenuh.Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi .analisis data yang digunakan adalah analisis kuanlitatif dan kuantitatif . teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, uji f (simultan) dan uji t (persial).Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $y = 0,175 + 0,702X1 + 0,359X2$ untuk uji f didapat f_{hitung} (63.700) lebih besar dari f_{tabel} (3.22) artinya disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada dinas kependudukan dan pencacatan sipil kota palembang. Untuk uji t variabel disiplin (X1) diperoleh $t_{hitung} 4,287 > t_{tabel} 2,018$, variabel kompensasi (X1) diperoleh $t_{hitung} 4,778 > t_{tabel} 2.018$, artinya kompensasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada dinas dan kependudukan dan pencacatan sipil kota Palembang.

Kata kunci : Disiplin, Kompensasi dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia masih menyandang status sebagai negara berkembang.Padahal secara geografis letak Indonesia sangat strategis dan dikenal juga sebagai negara maritim dan sebagaian besar penduduk bermata pencaharian sebagai petani (agraris).Namun pernyataan itu tidak sesuai

dengan kondisi yang terjadi pada saat sekarang ini. Walaupun NKRI sudah dinyatakan merdeka namun bagi rakyatnya sendiri mereka belum merdeka. Setiap tahun pengangguran yang bertambah karena kurangnya lapangan kerja, kemiskinan yang masih belum teratasi, bahan pangan yang semakin mahal, serta biaya kesehatan dan biaya pendidikan yang semakin

hari semakin mahal. Tetapi walaupun demikian masyarakat harus mentaati peraturan dan norma yang berlaku salah satu aturan yang harus ditaati adalah pendaftaran penduduk.

Masyarakat di tuntut untuk taat akan peraturan yang telah ditetapkan, baik yang ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Peraturan-peraturan itu telah dimiliki oleh seorang anak yang baru lahir. Ketika seorang anak dilahirkan, setiap orang tua wajib melaporkan kelahiran anak mereka kepada instansi terkait untuk di data dan mendapatkan pengakuan sebagai warga negara yang disebut dengan akta kelahiran.

Dalam hal ini, akta kelahiran diurus oleh instansi terkait yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, maka dari itu setiap instansi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia, undang-undang Nomor 53 tahun 2010 pasal 3 peraturan pemerintah republik Indonesia tentang disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman..

Disiplin, menurut (Hasibuan2008:193) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Didalam era globaliasi ini organisasi atau instansi pemerintah telah memanfaatkan teknologi yang canggih. Salah satunya yaitu Dinas kependudukan dan catatan sipil kota palembang yang telah menggunakan Alat

Elektronik *FingerPrint* atau yang lebih dikenal dengan alat elektronik sidik jari. Alat elektronik FingerPrint yang digunakan untuk mempercepat suatu kegiatan organisasi. Alat ini berfungsi untuk mengetahui daftar kehadiran atau absensi bagi pegawai apakah pegawai tersebut datang sesuai dengan aturan yang berlaku atau tidak.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa adanya disiplin maka setiap pekerjaan tidak akan diselesaikan dengan baik. Menurunnya tingkat kedisiplinan yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa (kompensasi), keadilan, pengawasan, hubungan kemanusiaan (Hasibuan,2008:194). Faktor tersebut yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi. disiplin juga sangat berhubungan dengan pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai dalam suatu instansi.

Salah satu keinginan pegawai yang harus dipenuhi adalah kompensasi. Dimana kompensasi tersebut mempunyai maksud tertentu yaitu sebagai pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai. Selain itu, kompensasi juga mempunyai arti lain yaitu balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk barang langsung berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi dalam bentuk tidak langsung berupa kesejahteraan pegawai.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simanjuntak, 2011:1). Kinerja Perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan atau efektivitas manajemen dan kinerja setiap orang yang bekerja di perusahaan untuk mencapai tujuan dalam suatu periode waktu tertentu. Tujuan kinerja yakni kegiatan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Dimana Tujuan kinerja dapat diartikan sebagai arah secara umum yang sifatnya luas tanpa adanya batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu. Peningkatan kinerja dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja..

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam bidang urusan kependudukan dalam rangka melaksanakan tugas desentralisasi. Semakin padatnya penduduk dalam suatu wilayah tentu akan menjadi tantangan bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil khususnya kota Palembang apabila hal ini tidak disandingi dengan kinerja pegawai yang baik terhadap pelayanan kepada masyarakat tentunya akan mengakibatkan banyaknya masyarakat yang tidak terdaftar sebagai penduduk dalam wilayah tersebut, dan masih banyak lagi kendala-kendala yang akan dihadapi.

Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang. Dimana masih ada kendala lain di

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang, menurunnya tingkat kinerja pegawai terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu dukungan individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen yang disebabkan oleh kurang disiplinnya pegawai dalam proses penyelesaian tugas, sehingga menambah waktu jam kerja untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Selain itu, rendahnya tingkat kedisiplinan dan banyak pegawai yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku. Contohnya bolos pada saat jam kerja, datang terlambat, istirahat lebih awal, pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, meninggalkan ruang kerja tanpa surat perintah tugas, pulang lebih awal tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi akan tingkat kedisiplinan pegawai yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, dan ketegasan. Semua ini dikarenakan rendahnya tingkat kedisiplinan yang dapat mengakitbatkan berkurangnya tingkat pemberian kompensasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan dalam bentuk insentif.

Penggunaan alat *fingerprint* ini, agar dapat meningkatkan kedisiplinan saat bekerja, sehingga dapat membantu pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya kerjasama antara pimpinan dan bawahan agar tercapainya tujuan organisasi dalam suatu instansi dan dapat membawa

kemajuan bagi instansi, sehingga dapat bersaing dengan instansi lain. Kedisiplinan dapat kinerja pegawai untuk bertindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, disiplin dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan dapat meningkatkan pemberian kompensasi terhadap pelaksanaan kinerja yang optimal. Dengan digunakan alat *fingerprinth* dapat membantu pimpinan untuk menciptakan tingkat disiplin dan terhindar dari pelanggaran akan sanksi hukuman disiplin pegawai negeri sipil yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kota Palembang.**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern. (Simanjuntak : 2011,1)

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan

dalam kurun waktu tertentu. (Notoatmojo: 2009,124)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.(Rivai : 2011,548)

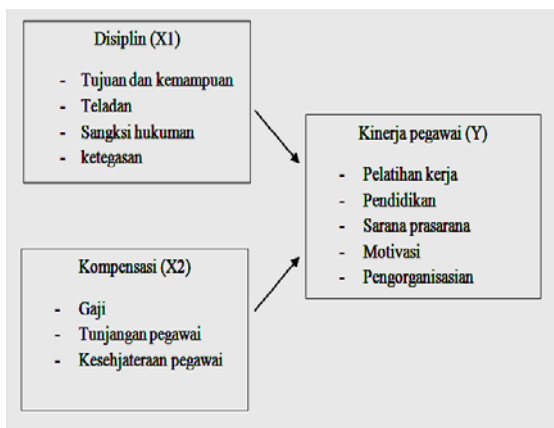
Menurut Undang-undang Nomor53 Tahun 2010 Pasal 3 PeraturanPemerintah Republik Indonesia tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman. 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 sebagai seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (rivai:2011.825)

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerja semakin meningkat .pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.(Widodo:2015,153)

Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan.Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan agar mendapatkan imbalan prestasi kerja yang

lebih besar bagi karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan. Supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. (Hasibuan:2008,117).

1.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Nama Gambar

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu mengetahui pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut Supomo dan Indrianto (2007-69), menyatakan bahwa operasional variabel adalah penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang dengan menggunakan satu variabel terikat (dependent) dan dua variabel bebas (independent). Variabel terikat (dependent)

dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai dan variabel bebas (independent) yaitu Disiplin dan Kompensasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang yang berjumlah 45 orang.

Menurut Sugiyono (2011 : 117) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 45 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang.

Data primer adalah data yang sumber langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Data sekunder adalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono,2012). Sumber data penelitian ini diperoleh dari:

1. Data dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang.
2. Berbagai artikel, buku, dan beberapa penelitian terdahulu dari berbagai sumber

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, antar lain sebagai berikut:

1. Interview

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi

pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendala dan jumlah responnya sedikit/kecil.

2. Angket/Kuesioner

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

3. Observasi

Adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik biladibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jikawawancara dalam kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, makaobservasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Jadi bisa disimpulkan observasi bisa digunakan tidak hanya untuk berkomunikasi dengan orang tetapi dengan siapa pun atau obyek lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan sesuai dengan yang akan diteliti. Sedangkan dokumentasi yaitu dengan menerima data dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang.

2.1 Uji Instrumen

Husein Umar (2011: 165), Uji Instrumen adalah kuesioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuesioner. Uji kuesioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Husein Umar (2011: 166), Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan- pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan computer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS.

Langkah- langkah mengukur validitas adalah sebagai berikut.

1. Melakukan uji coba kuesioner dengan meminta 30 responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dengan jumlah minimal 30 orang ini, Distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal.
2. Siapkan tabel tabulasi jawaban. Untuk sekedar ilustrasi, misalkan terdapat 10 pertanyaan yang diisi oleh 9 orang responden saja.
3. Hitung korelasi antardata pada masing-masing pertanyaan dengan skor total, dengan memakai rumus korelasi product moment, yang rumusnya seperti berikut ini:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] - [n \sum Y^2 - n \sum Y^2]}}$$

b. Uji Reliabilitas

Husein Umar (2011;168), Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang ada dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misal, seorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama.

2.2 Uji Hipotesis

2.2.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji serentak dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variabel bebas penelitian secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS for Windows versi 21.0 dengan langkah – langkah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kompensasi secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kompensasi secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang

b. Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k-1. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X1, X2, dan Y.

c. Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya ada pengaruh antara disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang secara parsial.

Ha diterima Ho ditolak dan , jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh antara disiplin dan kompensasi terhadap kinerja

pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang secara parsial.

2.3 Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Untuk melihat besarnya variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas adalah dengan melihat R Square, atau menggunakan rumus:

$$R \text{ Square} = (r^2) \times 100\%$$

3. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh Disiplin (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Aparatur (Y) secara parsial pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hal ini di dapat dari uji t statistik.

Hasil Pengujian dari hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel Disiplin terhadap kinerja pegawai. Karena hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Disiplin mempunyai t hitung 4,287 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti tolak Ho, hal itu membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Aparatur kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Dan hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai t hitung 4,778 dengan probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti

tolak H_0 , hal itu membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Aparatur kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Dari hasil Regresi Linier Berganda, diperoleh nilai koefisien Regresi X_1 Disiplin sebesar $= 0,702$ dan nilai koefisien Regresi X_2 Kompensasi sebesar $= 0,359$ sedangkan Konstantanya sebesar $= 0,175$ maka dari itu terbentuklah rumus persamaan untuk Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,175 + 0,702X_1 + 0,359 X_2$$

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Linier Berganda diatas adalah konstantanya sebesar $0,175$ artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa bila Disiplin dan Kompensasi $= 0$ maka Kinerja Aparatur (Y) sebesar $0,175$.

Dari tabel Model Summary ini menunjukkan bahwa R sebesar $0,867$. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar $0,867$ ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur dengan keterangan hubungan yang Sangat Kuat antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interpretasi koefisien korelasi yang range nya berada dalam $0,80 - 0,999$.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang dengan menyebarkan kuesioner yang disebar pada aparatur dan melakukan survey lapangan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Untuk

lebih memperbaiki kinerja aparatur maka seorang pimpinan harus bertanggung jawab untuk melatih serta memperbaiki kedisiplinan para pegawai sehingga memudahkan tercapainya sasaran dan tujuan di masa yang akan datang.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan Uji F (secara simultan) bahwa Fhitung diperoleh sebesar $63,700$ lebih besar dari Ftabel ($3,22$), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar $0,000$ atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja aparatur di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Sedangkan berdasarkan Uji t (secara parsial) bahwa thitung untuk variabel disiplin (X_1) sebesar $4,287$, sedangkan ttabel sebesar $2,018$, maka thitung ($4,287$) $>$ ttabel ($2,018$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Kemudian nilai thitung untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar $4,778$, sedangkan ttabel sebesar $2,018$, maka thitung ($4,778$) $>$ ttabel ($2,018$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,003$ ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur.

4.2 Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, yaitu harus meningkatkan lagi disiplin aparatur yang ada pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang berdasarkan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman serta ketegasan sehingga apabila kedisiplinan aparatur meningkat maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja dalam rangka melayani masyarakat. Selain itu kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang juga harus meningkatkan lagi pemberian kompensasi kepada aparatur melalui gaji, tunjangan dan kesejahteraan aparatur karena ketika kepuasan kerja aparatur meningkat terhadap perbaikan kompensasi maka secara sukarela juga aparatur akan meningkatkan kinerja dalam melayani masyarakat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Indikator Kinerja. <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>

Simanjuntak J. Payaman. 2011. Manajemen & Evaluasi Kinerja. Edisi 3. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta

Widodo, Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

DAFTAR RUJUKAN

Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Hasibuan, SP Melayu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara.

Mahmun, M. Thoha. (2009). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya.

ANALISIS KELAYAKAN INVESTASI PENGEMBANGAN USAHA PADA TOKO BANGUNAN MDN

Aprindah¹, Heriyanto², Gagan Ganjar Resmi³
 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Binadarma
 Jalan Ahmad Yani No.3, Plaju, Palembang
 Sur-el: 1apriandahi@gmail.com, 2Heriyanto@binadarma.ac.id, 3Gagan@binadarma.ac.id

Abstract: *Analysis of the feasibility of expansion of the store building Toko Bangunan MDN Palembang aims to determine the worth or whether the expansion of the investment will be made the owner of the company. As for the analysis of the feasibility of business expansion is examined by using feasibility study aspect such as: the financial aspect with a value of PP for 3 years 3 months 2 days. NPV Rp346.635.407. IRR 18.1 % and value of PI 1.22. From these aspect indicate that expansion effort feasible and acceptable. For the methods used in the research of feasibility of investment are: First, the Payback Period method, retrieved the time needed to recoup the investment expenses for 3 years, 3 months 2 days which means shorter than the time that foreshadowed the owner i.e. for 5 years and second, the Net Present Value method is obtained based on the difference between the cash flow generated against the investment incurred amounting to Rp346.635.407. Third, the Internal Rate of Return method, obtained an interest rate of 18.1% which equates the present value of an investment with a current rating of acceptance. In other words, the rate of interest earned is greater than the interest rate that foreshadowed the owner i.e. 10%. fourth, the Profitability Index method, Profitability Index (PI) of 1.22 is greater than 1. The results of the calculation of the four such methods stated that the expansion of the store building Toko Bangunan MDN Palembang feasible and acceptable.*

Keywords : *Building Materials, Toko Bangunan MDN, Pay Back Period, Net Present Value, Internal Rate of Return, Profitability Index*

Abstrak: Analisis kelayakan Pengembangan Toko Bangunan MDN Palembang ini bertujuan untuk menentukan layak atau tidaknya perluasan investasi yang akan dilakukan pemilik perusahaan. Adapun analisis kelayakan Pengembangan usaha ini dikaji dengan menggunakan aspek studi kelayakan seperti : aspek keuangan dengan nilai PP selama 3 tahun 3 bulan 2 hari .NPV sebesar Rp 346.635.407, IRR 18.1% dan PI senilai 1,22. Dari aspek tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan usaha layak dan dapat diterima. Untuk metode yang digunakan dalam penelitian kelayakan investasi adalah : Pertama, metode *Payback Period*, diperoleh waktu yang dibutuhkan untuk menutup pengeluaran investasi selama 3 tahun, 3 bulan 2 hari yang berarti lebih pendek dari waktu yang diisyaratkan pemilik yaitu selama 5 tahun. Kedua, metode *Net Present Value* diperoleh berdasarkan selisih antara cash flow yang dihasilkan terhadap investasi yang dikeluarkan sebesar Rp 346.635.407. Ketiga, metode *Internal Rate of Return*, diperoleh tingkat bunga 18.1% yang menyamakan nilai sekarang investasi dengan nilai sekarang penerimaan. Dengan kata lain tingkat bunga yang diperoleh lebih besar dari tingkat bunga yang diisyaratkan pemilik yaitu 10%. Keempat, metode Profitability Index senilai 1,22 lebih besar 1.00. Hasil perhitungan dari keempat metode tersebut menyatakan bahwa Pengembangan toko bangunan Toko Bangunan MDN Palembang layak dan dapat diterima.

Kata kunci : Bahan Bangunan, Toko Bangunan MDN Palembang ,Payback Period, Net Present Value, Internal Rate of Return , profitability Index

1. PENDAHULUAN

Industri bahan bangunan kota Palembang terus berkembang pesat seiring meningkatnya kondisi perekonomian masyarakat dimana rata-rata UMR 2015 mengalami kenaikan 11,7% dari tahun 2014 dan pada tahun 2014-2015 laju

pertumbuhan penduduk kota Palembang mengalami peningkatan sebesar 1,41%, sedangkan dimana pada tahun 2015 persentase rata-rata pengeluaran masyarakat per kapita sebulan menurut kelompok bukan makanan

berupa perumahan dan fasilitas perumahan sebesar 53,76% .

Pada tahun 2016 Kebutuhan semen Nasional mengalami peningkatan mencapai 62,4 atau meningkat sekitar 13% dari tahun 2012 dengan jumlah kebutuhan semen nasional 54,9 juta ton, Sedangkan konsumsi industri cat nasional pada tahun 2013 mencapai 820 ribu ton atau meningkat sekitar 9% dibanding tahun sebelumnya. Dari data BPS (Badan Pusat Statistika) Kota Palembang, bertambahnya bangunan fisik di kota Palembang seperti pada tahun 2015 jumlah bangunan restoran mencapai 950 bangunan atau meningkat sekitar 11 %, sedangkan 3.158 rumah dari tahun 2014. Hal ini menyebabkan terjadi peningkatan jumlah permintaan bahan bangunan.

Toko Bangunan MDN berencana membuka cabang usaha baru dengan menginvestasi aktiva yaitu Gedung, Perlengkapan untuk cabang baru Investasi yang akan dilakukan Toko Bangunan MDN ini memerlukan biaya yang besar. maka analisis kelayakan investasi perlu dilakukan. Penelitian ini meliputi seberapa lama investasi yang ditanam akan kembali dan seberapa besar biaya-biaya yang akan dikeluarkan. Penilaian mengenai rencana investasi kelayakan pengembangan usaha dilakukan melalui pendekatan analisis Perhitungan kelayakan investasi yang tepat dan sesuai Toko Bangunan MDN, yaitu berupa metode *payback periode* (PP), *metode net present value* (NPV), *metode internal rate of return* (IRR), dan *Profitability indeks* (PI).

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Investasi

Investasi diartikan penanaman modal dalam suatu kegiatan yang memiliki jangka waktu relatif panjang dalam berbagai bidang usaha. Penanaman modal yang ditanamkan dalam arti sempit berupa proyek tertentu bersifat fisik maupun non fisik, seperti proyek pendirian pabrik, jalan, jembatan, pembangunan gedung dan proyek penelitian serta pengembangan (Kasmir dan Jakfar, 2012:5). Pengertian investasi menurut William F.S dalam buku Kasmir dan Jakfar (2012:6) adalah mengorbankan dollar sekarang untuk dollar dimasa yang kan datang, dari pengertian ini terkandung dua atribut penting dalam investasi, yaitu adanya resiko dan tenggang waktu.

2.2 Kelayakan Investasi

Studi kelayakan Investasi merupakan penelitian untuk menilai investasi (bisnis) yang akan dikerjakan di masa yang akan datang. (Sutrisno, 2015:6). Studi ini nantinya akan menjadi dasar untuk menentukan apakah sebaiknya investasi (Bisnis) yang akan dijalankan layak untuk dilaksanakan atau malah sebaliknya tidak layak dilaksanakan.

Menurut M. Hamdani (2010:142) Studi kelayakan investasi dapat dikatakan kegiatan untuk mempelajari secara mendalam. Artinya, meneliti secara sengguh-sungguh data dan informasi yang ada, kemudian mengukur, menghitung dan menganalisa hasil penelitian tersebut dengan menggunakan metode-metode tertentu. Penelitian yang dilakukan terhadap usaha yang akan dijalankan menggunakan

ukuran tertentu sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

2.3 Aspek Keuangan

Aspek keuangan merupakan aspek yang digunakan untuk menilai keuangan perusahaan secara keseluruhan. Aspek ini sama pentingnya dengan aspek lainnya dalam kelayakan investasi. Bahkan ada beberapa pengusaha menganggap aspek inilah yang paling utama dianalisis. Kajian aspek keuangan ini menggambarkan hal-hal yang berkaitan dengan keuntungan perusahaan. Dengan demikian, aspek keuangan merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk diteliti kelayakannya. (Dedi Purwana dan Nurdin Hidayat, 125:2016.)

2.4 Konsep Laba

Keputusan investasi yang dilakukan perusahaan diharapkan akan bisa ditutupi oleh penerimaan-penerimaan di masa yang akan datang. Penerimaan-penerimaan tersebut berasal dari proyeksi keuntungan yang diperoleh atas investasi yang bersangkutan. Keuntungan atau laba yang akan digunakan untuk menutupi investasi bisa dalam dua pengertian, yakni (1) laba akuntansi yaitu laba yang terdapat dalam laporan keuangan yang disusun oleh bagian akuntansi yakni cukup dilihat dari laporan laba-rugi. (2) laba tunai yaitu laba yang berupa aliran kas atau cashflow. Dalam investasi lebih banyak menggunakan laba tunai atau cashflow, karena laba yang dilaporkan dalam laporan akuntansi belum pasti dalam bentuk kas, sehingga dengan demikian perusahaan dapat mempunyai jumlah

kas yang lebih besar daripada keuntungan yang dilaporkan dalam akuntansi.

2.5 Metode Depresiasi

Metode ini dipakai untuk mencari PV arus kas bersih yang akan digunakan dalam perhitungan Kriteria penilaian investasi. Dalam menghitung penyusutan menggunakan metode garis lurus (*straight line method*)

2.6 Arus Kas (*Cash Flow*)

Cash flow merupakan arus kas atau aliran kas yang ada diperusahaan. Cash flow menggambarkan berapa uang yang masuk (*cash in*) ke perusahaan dan jenis-jenis biaya yang dikeluarkan, cash flow juga menggambarkan berapa jumlah uang yang keluar (*cash out*). Dalam cash flow semua data pendapatan yang diterima dan biaya yang akan dikeluarkan baik jenis maupun jumlah diestimasi sedemikian rupa, sehingga menggambarkan kondisi pemasukan dan pengeluaran di masa yang akan datang. Menurut Sutrisno (2015:156) Arus kasyang berhubungan dengan suatu keputusan investasi dikelompokkan dalam 3 macam aliran kas, yaitu:

1) Initial cashflow

Adalah aliran kas yang berhubungan dengan pengeluaran untuk kebutuhan investasi. Initial cashflow biasanya dikeluarkan pada saat awal pendirian suatu proyek usaha.

2) Operational Cashflow

Operational Cashflow merupakan aliran kas yang akan digunakan untuk menutup investasi. Operational cashflow biasanya diterima setiap

tahun selama usia investasi dan berupa aliran kas bersih.

3) Terminal Cashflow

Terminal Cashflow merupakan aliran kas yang diterima sebagai akibat habisnya umur ekonomis suatu proyek investasi.

2.7 Kriteria Penilaian Investasi

Berdasarkan aliran kas perusahaan dapat menilai kelayakan investasi melalui kriteria kelayakan investasi. Tujuannya adalah menilai apakah investasi layak atau tidak dijalankan dilihat dari segi keuangan. alat ukur untuk menentukan kelayakan suatu usaha berdasarkan kriteria investasi dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan yaitu;

a. Payback Period Method

Dalam menghitung payback periode, laba yang digunakan adalah laba tunai atau cashflow. Untuk itu menghitung besarnya payback period bila cashflownya sama setiap tahun adalah:

$$\text{Payback periode} = \frac{\text{investasi}}{(\text{kas masuk bersih/tahun}) \times 1 \text{ tahun}}$$

b. Present Value Method

Untuk menghitung NPV, pertama menghitung present value dari penerimaan Cashflow dengan discount rate tertentu, kemudian dibandingkan dengan present value dari investasi. Rumus:

$$NPV = \sum_{t=1}^n \frac{CFTt}{(1-k)^t} - I_0$$

Dimana :

NPV = Net Present Value

K = Biaya modal Proyek (Cost Of capital)

I_0 = investasi awal

n = umur ekonomis

$[CFTt]^{\wedge}$ = Arus Kas pada tahun ke-t

Kriteria penilaian NPV adalah

- i. Jika $NPV > 0$, maka investasi diterima.
- ii. Jika $NPV < 0$, maka investasi ditolak

c. Internal Rate of Return Method

Bila pada metode net present value mencari nilai sekarang bersih dengan tingkat discount rate tertentu, maka metode internal rate of return mencari discount rate yang dapat menyamakan antara present value dari aliran kas dengan present value dari investasi.

$$IRR = rr + \frac{NPVrr}{TPVrr - TPVrt} - (rt - rr)$$

Keterangan:

rr : Tingkat bunga 1

rt : Tingkat bunga 2

TPV : Total present value

NPV : Net present value

Kriteria kelayakan yang terdapat dalam metode IRR adalah:

- a. $IRR >$ tingkat pembelian yang disyaratkan maka proyek investasi tersebut menguntungkan.
- b. $IRR <$ tingkat pengembalian yang disyaratkan maka proyek investasi tersebut tidak menguntungkan.

1. Profitability Index Method

Metode ini menghitung perbandingan antara present value dari penerima dengan present value dari investasi.

Secara sistematis rumus PI adalah:

$$PI = \frac{PV \text{ Kas Masuk}}{PV \text{ kas Keluar}} \text{ atau } \frac{NPV}{\text{Investasi awal}}$$

Kriteria keputusan dengan menggunakan metode profitability index

- a. $PI > 1,0$ maka proyek investasi tersebut menguntungkan.
- b. $PI < 1,0$ maka proyek investasi tersebut tidak menguntungkan.

3. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Toko bangunan MDN, yang beralamat di jalan Macan Lindungan (depan Perumahan Grand Mutiara Residence) No. 73 RT.003 RW.05 Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Palembang.

3.2 Jenis Pengumpulan Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini ialah data kuantitatif berupa data biaya investasi untuk asset tetap seperti gedung, dan peralatan lainnya; data biaya tetap dan biaya variabel yang berkaitan menganalisis kelayakan pengembangan usaha dari aspek finansial dengan bantuan program komputer Microsoft Excel 2010. Kemudian hasil dari pengolahan ini diinterpretasikan secara deskriptif untuk menggambarkan tentang kelayakan pengembangan usaha.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan: Data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Studi Pustaka

4. Dokumentasi.

3.4 Metode Analisis Data

Penilaian kelayakan investasi aktiva tetap pada Toko Bangunan MDN melalui:

- a. Metode Payback Period (PP)
- b. Metode Net Present Value (NPV)
- c. Metode Profitability Index (PI)
- d. Metode Internal Rate of Return (IRR)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Asumsi Keuangan

Asumsi Keuangan digunakan sebagai dasar dalam analisis dan perhitungan dalam aspek keuangan. Asumsi dalam penelitian ini adalah :

1. Biaya Investasi adalah harga yang berlaku pada saat pengambilan data bulan Oktober 2016 sampai Januari 2017
2. Modal usaha 56 % berasal dari pemilik usaha sendiri dan 44% dari pinjaman bank.
3. Tingkat suku bunga kredit pada Bank Mandiri (Cash loan) sebesar 13,5% dengan Pengembalian 5 tahun.
4. Tingkat suku bunga deposito pada bank Mandiri dengan tenor 3 tahun adalah 6,25%.
5. Perhitungan biaya modal dengan menggunakan metode weight average cost of capital (WACC)
6. Perhitungan biaya penyusutan dilakukan dengan metode garis lurus.
7. Nilai sisa 10% dari biaya pembelian aktiva tetap.

8. Asset yang terkena biaya penyusutan merupakan asset yang memiliki umur ekonomis lebih dari satu tahun.
9. Estimasi laba bersih penjualan sebelum adanya investasi menggunakan metode trend linier, yaitu melalui fungsi persamaan : $Y = a + bx$
10. Estimasi laba bersih penjualan cabang baru Toko Bangunan MDN berasal dari perkiraan pemilik yaitu 50% Estimasi laba bersih sebelum adanya investasi .
11. Lapisan Penghasilan Kena Pajak Tarif Pajak
 - a. Penghasilan Rp50.000.000,00 dikenakan pajak 5%
 - b. Penghasilan Rp50.000.000,00- Rp250.000.000,00 dikenakan pajak 15%
 - c. Penghasilan di atas Rp250.000.000,00 - Rp500.000.000,00 dikenakan pajak 25%
 - d. Penghasilan di atas Rp500.000.000,00 dikenakan pajak 30% .

4.2 Biaya Investasi Pengembangan Usaha Toko Bangunan MDN

Biaya-biaya yang termasuk dalam rencana investasi terdiri dari berbagai macambiaya investasi, diantaranya biaya bangunan sebesar Rp 1.150.000.000, biaya kendaraan berupa mobil pick up Rp 110.300.000, perlengkapan toko senilai Rp 22.055.000 dan modal kerja terdiri dari

kebutuhan bahan bangunan yang akan dijual kembali senilai Rp 300.000.000.

4.3 Nilai Sisa Investasi Aktiva Tetap Toko Bangunan MDN

Investasi pada Toko Bangunan MDN komponen biaya investasi yang tidak habis terpakai berupa :Nilai sisa bangunan adalah Rp 36.000.000 yang memiliki umur ekonomis 20 tahun .nilai sisa komputer Rp 499.000, printer Rp 119.000, Telepon 42.700, kipas angin Rp 165.000, mesin kasir Rp 403.000, Rak display Rp 500.000 serta etalase senilai Rp 475.000 setiap 4 tahun sekali karena umur ekonomis barang-barang tersebut adalah empat tahun . Total nilai sisa akhir sebesar Rp 93.233.500.

4.4 Beban Penyusutan

| Jenis Aktiva | Umur Ekonomis | Harga beli | Nilai Sisa | Depresiasi |
|-------------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| Bangunan | 20 Tahun | Rp 800.000.000 | Rp 80.000.000 | Rp 36.000.000 |
| Kendaraan | 8 tahun | Rp 110.300.000 | Rp 11.030.000 | Rp 12.408.750 |
| Perlengkapan Toko | 4 Tahun | Rp 22.050.000 | Rp 2.205.500 | Rp 4.962.375 |
| Total depresiasi | | | | Rp 53.371.125 |

Sumber: Data diolah, 2017

4.5 Sumber Pendanaan Investasi Toko bangunan MDN

| Keterangan | Total Biaya | Struktur Pembiayaan | |
|------------------------|------------------|---------------------|----------------|
| | | Modal sendiri | Modal Pinjaman |
| Investasi Aktiva Tetap | Rp 1.582.335.000 | Rp 882.355.000 | Rp 700.000.000 |

Sumber: Data diolah, 2017

4.6 Biaya Modal Rata-rata Tertimbang (WACC)

| Sumber Dana | Komposisi | COC | Rata-Rata |
|----------------|-----------|-----|-----------|
| Modal Pinjaman | 44% | 16% | 7% |
| Modal Sendiri | 56% | 5% | 3% |
| COC | | | 10% |

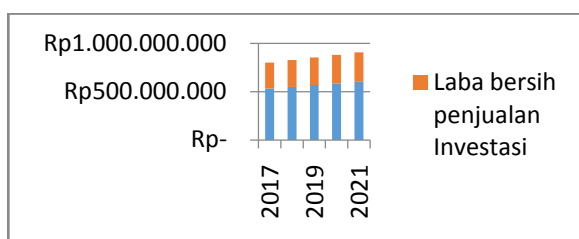
Sumber: Data diolah, 2017

4.7 Pengembalian Pokok Pinjaman

| Tahun | Pengembalian Pokok Pinjaman (Rp) | Bunga (13,5%) | Pengembalian Pinjaman (Rp) |
|-------|----------------------------------|---------------|----------------------------|
| 1 | Rp 140.000.000 | Rp 94.500.000 | Rp 234.500.000 |
| 2 | Rp 140.000.000 | Rp 75.600.000 | Rp 215.600.000 |
| 3 | Rp 140.000.000 | Rp 56.700.000 | Rp 196.700.000 |
| 4 | Rp 140.000.000 | Rp 24.300.000 | Rp 164.300.000 |
| 5 | Rp 140.000.000 | Rp 18.900.000 | Rp 158.900.000 |

Sumber: Data diolah, 2017

4.8 Estimasi Laba Penjualan Toko Bangunan MDN



Pada grafik diatas menunjukkan perhitungan Estimasi laba bersih penjualan pada tahun 2017 sebesar Rp 800.310.368, sedangkan pada tahun 2018 laba bersih operasional sebesar Rp 826.730.340 dan pada tahun-tahun

berikutnya pendapatan yang dihasilkan terus mengalami peningkatan.

4.9 Estimasi Laba Setelah Pajak (EAT)

| Lab dengan adanya investasi | Angsuran Pinjaman | EBT | Pajak | EAT |
|-----------------------------|-------------------|----------------|-------|-------------------|
| Rp 800,310,368 | Rp 234,500,000 | Rp 565,810,368 | 30 % | Rp 396,067,257.25 |
| Rp 826,730,340 | Rp 215,600,000 | Rp 611,130,340 | 30 % | Rp 427,791,238.00 |
| Rp 853,150,313 | Rp 196,700,000 | Rp 656,450,313 | 30 % | Rp 459,515,218.75 |
| Rp 879,570,285 | Rp 164,300,000 | Rp 715,270,285 | 30 % | Rp 500,689,199.50 |
| Rp 905,990,258 | Rp 158,900,000 | Rp 747,090,258 | 30 % | Rp 522,963,180.25 |

4.10 Kriteria Penilaian Investasi

a. Payback period Method

| | |
|------------------|------------------|
| Investasi = | Rp 1,582,355,000 |
| cashflow tahun 1 | Rp 449,438,382 |
| | <hr/> |
| | Rp 1,132,916,618 |
| Cashflow tahun 2 | Rp 481,162,363 |
| | <hr/> |
| | Rp 651,754,255 |
| Cashflow tahun 3 | Rp 512,886,344 |
| | <hr/> |
| | Rp 138,867,911 |

$$\text{Payback Period} = 3 \text{ tahun} + \frac{\text{Rp } 138,867,911}{\text{Rp } 538,568,306} \times 12$$

$$\text{Payback Period} = 3 \text{ tahun} + \frac{3 \text{ bulan } 2 \text{ hari}}{3 \text{ bulan } 2 \text{ hari}}$$

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai Payback period investasi kelayakan

pengembangan usaha Toko Bangunan MDN selama 3 tahun 3 bulan 2 hari.

b. Net Present Value Method (NPV)

| Tahun | Cashflow | DF 10% | PV Cashflow |
|---------------------------------|-------------------|--------|---------------------|
| 1 | Rp 449,438,382 | 0.909 | Rp 408,539,489 |
| 2 | Rp 481,162,363 | 0.826 | Rp 397,440,112 |
| 3 | Rp 512,886,344 | 0.751 | Rp 385,177,644 |
| 4 | Rp 556,265,825 | 0.683 | Rp 379,929,558 |
| 5 | Rp 576,334,305 | 0.621 | Rp 357,903,604 |
| Total Present Value of Cashflow | | | Rp 1,928,990,407 |
| Investasi | | | Rp 1,582,355,000 |
| Net present Value | | | Rp 346,635,407 |

Hasil perhitungan present value cashflow dikurang dengan total investasi diperoleh hasil net present value (NPV) senilai Rp346.635.407.

c. Internal rate of return Method (IRR)

| Discount Factor 20% | PV Cashflow |
|---------------------|---------------|
| 0.833 Rp | 374,382,172 |
| 0.694 Rp | 333,926,680 |
| 0.579 Rp | 296,961,193 |
| 0.482 Rp | 268,120,127 |
| 0.402 Rp | 231,686,391 |
| Rp | 1,505,076,563 |
| Rp | 1,582,355,000 |
| Rp | (77,278,437) |

$$IRR = 10 + \frac{Rp\ 346,635,407}{Rp\ 1,928,990,407 - Rp\ 1,505,076,563} \times (20\% - 10\%)$$

$$IRR = 10\% + 8.10\%$$

$$IRR = 18.1\%$$

Berdasarkan perhitungan NPV menggunakan discount factor 10% dan 20% Hasil dari IRR pada investasi toko bangunan MDN sebesar 18.1%

d. Profitability Index Method

$$Profitability\ Index = \frac{Rp\ 1,928,990,407}{Rp\ 1,582,355,000}$$

$$Profitability\ Index = 1.22$$

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai analisis kelayakan investasi pengembangan usaha pada Toko Bangunan MDN, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rencana investasi yang akan dilakukan Toko Bangunan Palembang adalah pembelian aktiva tetap (Bangunan ,peralatan kantor mobil pick up) serta , modal kerja. Dana yang dibutuhkan untuk melakukan investasi tersebut adalah sebesar Rp 1.582.355.000.
2. Rencana pengambilan keputusan investasi ini dianalisis menggunakan analisis kriteria penilaian investasiyaitu 4 metode yaitu:
 - a. Payback period investasi kelayakan pengembangan usaha Toko Bangunan MDN selama 3 tahun 3 bulan 2 bulan , nilai ini lebih kecil dari target pengembalianpn yaitu 5 tahun. Hal ini menunjukkan investasi tersebut layak untuk dijalankan.
 - b. Hasil net present value (NPV) menghasilkan nilai positif sebesar

- Rp346.635.407 dengan cost of capital 10%. Investasi layak dijalankan karena NPV yang dihasilkan adalah >0 .
- c. Nilai IRR pada pengembangan usaha Toko Bangunan MDN adalah 18.1% angka ini lebih besar dari cost of capital sebesar 10%. Hal ini menunjukkan investasi tersebut layak dijalankan karena $IRR > COC$
- d. Hasil perhitungan menunjukkan nilai PI pada pengembangan usaha Toko Bangunan MDN sebesar 1.22 lebih besar dari 1 sehingga investasi pengembangan usaha tersebut layak dijalankan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi. 2009. ' Analisis Kelayakan Investasi Pengembangan Usaha Distribusi PT. Aneka Karya'.
http://www.gunadarma.ac.id/library/article_s/graduate/economy/2009/Artikel_10205041.pdf
- Badan Pusat Statistik Kota Palembang. 2016. Kota Palembang Dalam Angka 2016. Palembang. Katalog/Catalog: 1102001.1671 : Badan Pusat Statistik Kota Palembang.
https://palembangkota.bps.go.id/backend/pdf_publicasi/Kota-Palembang-Dalam-Angka-2016.pdf(Diakses dan diunduh pada 2 desember 2016)
- Direktorat Jendral Pajak. Undang-undang no 36 tahun 2008. <http://ketentuan.pajak.go.id/> (Diakses dan Diunduh pada tanggal 2 januari 2017)
- Hamdani, M. 2010. Entrepreneurship: Kiat Melihat & Memberdayakan Potensi Bisnis. Yogyakarta: Star Books.
- Kasmir & Jakfar. 2012. Studi Kelayakan Bisnis. Jakarta: Prenadamedia Grups.
- Kasmir. 2013. Kewirausahaan. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- kementrian Perindustrian Republik Indonesia. 2013. Pengembangan Industri Bahan Bangunan yang Ramah Lingkungan. <http://www.kemenperin.go.id/artikel/7889/Pengembangan-Industri-Bahan-Bangunan-yang-Ramah-Lingkungan>(Diakses dan diunduh pada 2 desember 2016)
- Kementrian perindustrian Republik Indonesia. 2016. Pasokan Semen Nasional 102 Ton Pada 2017. <http://www.kemenperin.go.id/artikel/12223/Pasokan-Semen-Nasional-102-Ton-Pada-2017>(Diakses dan diunduh pada 2 desember 2016)
- Keown, Arthur J., et al. 2012. Manajemen keuangan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Maskur. 2014. 'Analisis Kelayakan Investasi SPBU CV. Insani Subur Sejahtera Di Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara'.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/873/1057>(Diakses pada 1 November 2016)
- Noor, Henry F. 2014. Investasi, Pengelolaan, dan Pengembangan Ekonomi Masyarakat. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media

- Purwana, Dedi E.S., & Nurdin Hidayat. 2016. Studi Kelayakan Bisnis. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sjahril, Darmawan. 2014. Manajemen Keuangan Lanjutan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno. 2015. Studi Kelayakan Bisnis. Edisi Pertama. Yogyakarta: EKONESIA
- Syamsuddin, Lukman. 2013. Manajemen Keuangan Perusahaan. Edisi baru Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Utari, Dewi., Dkk. 2014. Manajemen Keuangan: Kajian Praktik dan Teori dalam Mengelola Keuangan Organisasi Perusahaan. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana media.
- Waluyo, Sri S.Ag.,M.M dan Dasaad, S.E.,M.M. 2013. Analisa Kelayakan Investasi Pengembangan Usaha pada Toko Adam Jaya. [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/05/JURNAL%20W AHYU%20\(1202095145\)%20\(05-14-15-07-35-01\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/05/JURNAL%20W AHYU%20(1202095145)%20(05-14-15-07-35-01).pdf) diakses dan diunduh pada 16 oktober 2016)

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJASUMA INTER MEDIA PALEMBANG

Ayu Wulandari¹, Emi Suwarni², Asmanita³
 Universitas Bina Darma², Mahasiswa Universitas Bina Darma¹
 Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang
 Sur-el: ayuwulandarie3@gmail.com¹, emi.suwarnie@binadarma.ac.id²
asmanita.azza@gmail.co.id²

Abstract: *In this research were 30 respondents. The analytical tool used in this research is Multiple Linear Regression equation $Y = 3,848 + 0,826X1 + 0,659X3$. The equation can be concluded that the motivation constants of 3,848 women entrepreneurs increased by 1%, there will be an increase in the motivation becomes enterprenuer of 82.60 and 0.659 on condition of assuming that the other variables fixed value, whereas according to the coefficient of determination showed a value of 0.554 means that work (X3) simultaneously positive and significant motivation to become enterprenuer. Based on the results of the t test (partial) to effect positive and significant correlation between motivation (X1) to the freedom in work (Y) partially ie the calculated value $4.226 > 2.889$ with significant TTable $0.008 < 0.05$. While the risk tolerance (X2) to be enterprenuer motivation (Y) to count $2,343 > 2,889$ with significant ttable $0.027 < 0.05$, which means that H_0 is rejected while the F test (simultaneous) values of $F > F_{table}$ is $10.757 > 0.298$ dengansignifikan the hypothesis formulated that H_0 is rejected and H_a accepted. This suggests that the success of the self (X1) and tolerance of risk (X2) to be enterprenuer motivation (Y) simultaneously on Women Entrepreneurs in Seberang Ulu II Palembang. As well as the value of R squer 44.6 means that two variables have contributed 44.6% to motivation Entrepreneurial Women in Seberang Ulu II Palembang*

Keywords: *Factors affecting the Entrepreneur, Motivation Entrepreneurial Women*

Abstrak: Dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan persamaan $Y = 3,848 + 0,826X1 + 0,659X3$. Persamaan tersebut dapat disimpulkan konstantanya sebesar 3,848 bahwa motivasi wirausaha perempuan meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap motivasi menjadi enterprenuer sebesar 82,60 dan 0,659 dengan syarat asumsi bahwa variable lain nilainya tetap, sedangkan menurut hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,554 dapat diartikan bahwa bekerja (X3) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan motivasi menjadi enterprenuer. Berdasarkan hasil uji t (parsial) terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kebebasan dalam bekerja (Y) secara parsial yaitu nilai hitung $4,226 > t_{table}$ 2,889 dengan signifikan $0,008 < 0,05$. Sedangkan toleransi akan resiko (X2) terhadap motivasi menjadi enterprenuer (Y) dengan hitung $2,343 > t_{table}$ 2,889 dengan signifikan $0,027 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak sedangkan uji F (simultan) nilai Fhitung $> F_{table}$ yaitu $10,757 > 0,298$ dengansignifikan maka hipotesis yang dirumuskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan diri (X1) dan toleransi akan resiko (X2) terhadap motivasi menjadi enterprenuer (Y) secara simultan pada Wirausaha Perempuan di Seberang Ulu II Palembang. Serta nilai R squer 44,6 artinya kedua variable ini memiliki kontribusi sebesar 44,6% terhadap motivasi Wirausaha Perempuan di Seberang Ulu II Palembang.

Kata Kunci : Faktor-Faktor yang mempengaruhi Wirausaha, Motivasi Wirausaha Perempuan

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan akan lebih berhasil jika ditunjang oleh para entrepreneur yang dapat membuka lapangan kerja karena kemampuan pemerintah sangat terbatas. Pemerintah tidak akan mampu menggarap semua pembangunan karena sangat banyak membutuhkan anggaran belanja, personalia, dan pengawasan. Oleh sebab itu, wirausaha merupakan potensi pembangunan, baik dalam jumlah maupun dalam mutu wirausaha itu sendiri. Sekarang ini kita menghadapi kenyataan bahwa jumlah entrepreneur

Penumbuh kembangkan motivasi wirausaha dalam pendidikan perguruan tinggi menjanjikan harapan cerah bagi terciptanya sumber daya manusia yang, mampu menerapkan ilmu yang dipahaminya untuk kesejahteraan diri dan masyarakatnya..Wirausaha bukan sekedar berbisnis apalagi sekedar berdagang, hal ini penting untuk dimengerti agar tidak terjadi kesalahan arti dan pemahaman yang sempit.Kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar dan kiat sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses. Sedangkan wirausaha adalah orang yang berjiwa berani mengambil resiko untuk membuka usaha dalam berbagai kesempatan.

Majunya perekonomian Indonesia saat ini dalam bidang wirausaha tidak hanya dimiliki oleh para lelaki tetapi sejak adanya emansipasi wanita, wanita pun mulai tergerak untuk membuat suatu usaha yang dapat dijadikan tumpuan hidupnya kelak atau sebagai pekerjaan sampingan untuk membantu membiayai

kehidupan keluarganya serta sebagai bukti bahwa perempuan mampu berdiri dikaki sendiri.

Tabel 1.1 Data Wirausaha Perempuan di Seberang Ulu II Palembang

JUMLAH UMKM MENURUT JENIS USAHA

| KELURAHAN | MAKANAN | NON MAKANAN |
|--|---------|-------------|
| 12 ULU | 16 | 5 |
| 14 ULU | 77 | 17 |
| 16 ULU | 32 | 12 |
| Jumlah UMKM di Seberang Ulu II Palembang | 125 | 34 |

Sumber: Data Kelurahan Seberang Ulu II Palembang

Dari latar belakang yang ada maka penulisan ini mengambil judul “Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi wirausaha perempuan di Seberang Ulu II Palembang Sumatera Selatan”.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Tujuan Penelitian diatas , maka tujuan penelitian yang diambil adalah :

Untuk menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi wirausaha perempuan di Seberang Ulu II Sumatera Selatan terhadap motivasi wirausaha perempuan untuk menjadi entrepreneur.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

Menjadi seorang entrepreneur sering dipandang sebagai pilihan karir yang menantang, dimana seseorang menghadapi kehidupan sehari – hari dalam situasi kerja yang penuh dengan rintangan kerja, kegagalan, ketidakpastian, dan frustrasi yang dihubungkan dengan proses pembentukan usaha yang dilakukan.

2.2 Wirausaha

Wirausaha merupakan pilihan yang tepat bagi individu yang tertantang untuk menciptakan kerja, bukan mencari kerja.

2.3 Toleransi Akan Resiko

Dalam pengambilan keputusan pelaku bisnis atau seorang entrepreneur sebaiknya mempertimbangkan tingkat toleransi akan adanya resiko. Seorang entrepreneur dapat

2.4 Keinginan Merasakan Kebebasan dalam Bekerja

Kebebasan untuk menjalankan usaha merupakan keuntungan lain bagi seorang entrepreneur.

2.5 Tabel Penelitian Terdahulu

| No | Judul/Penelitian | Tahun | Metode | Hasil |
|----|---|-------|--|---|
| 1. | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Wanita Berwirausaha Ulfi | 2009 | Keberhasilan Diri (X1) Toleransi akan resiko (X2) Keinginan / Motivasi wirausaha | Antar variabel Minat, Pemberdayaan Diri, Motivasi, Dukungan Suami dan |

| | | | | |
|----|--|------|--|---|
| | Pristiana, Amiarti Kusumaningtyas, Siti Mujanah) | | (Y) | Sumber Modal dengan Pengambilan Keputusan Wanita untuk Berwirausaha berhubungan kuat |
| 2. | Motivasi Perempuan Menjadi Wirausaha (Endah Ciptaningtyas) | 2012 | Keberhasilan Diri (X1) Toleransi akan resiko (X2) Keinginan / Motivasi wirausaha (Y) | Need for Achievement, Need for Independence, Locus of Control, Cannot Work For Others, Education dan Great Market Opportunity, Keyakinan, Economic and Social Situation, Sugesti, Produktifitas dan Hobi merupakan faktor yang memotivasi seseorang menjadi wirausaha |
| 3. | The Profile of Women Entrepreneurs: A Sample From Turkey Hatun Ufuk and Özgen Özgen) | 2001 | Keberhasilan Diri (X1) Toleransi akan resiko (X2) Keinginan / Motivasi wirausaha (Y) | Tiga faktor yang paling penting yang mempengaruhi wanita menjadi <i>entrepreneur</i> adalah kebutuhan keluarga, hubungan sosial dan |

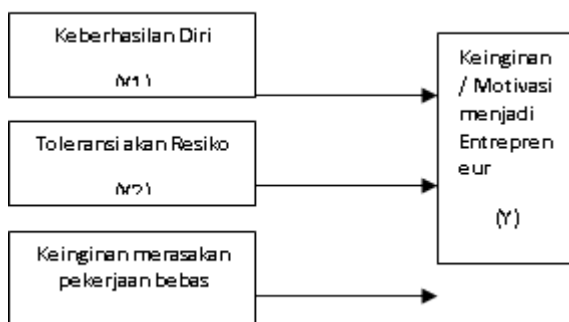
| | | | | |
|----|---|------|--|--|
| | | | | pemenuhan diri |
| 4. | Analisis Motivasi Wirausaha Perempuan (Wirausaha wati) di Kota Malang (Waluya Jati) | 2009 | Keberhasilan Diri (X1) Toleransi akan resiko (X2) Keinginan / Motivasi wirausaha (Y) | Secara bersama-sama variabel prestasi, afiliasi, otonomi dandominasi menjadi faktor yang terbukti sebagai penjas tingkat intense kaum perempuan memilih karir sebagai wirausaha di Kota Malang |

Sumber : Kumpulan Penelitian Terdahulu 2013

2.6 Kerangka Penikiran Teoritis

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar :

Gambar Kerangka Teoritis



H 1 : Terdapat hubungan positif antara keberhasilan diri dari wirausaha dengan motivasi untuk menjadi seorang entrepreneur.

H 2 : Terdapat hubungan positif antara toleransi akan resiko terhadap motivasi untuk menjadi seorang entrepreneur.

H 3 : Terdapat hubungan positif antara keinginan merasakan kebebasan dalam bekerja dengan motivasi untuk menjadi seorang entrepreneur.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Seberang Ulu II Palembang Sumatera Selatan.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan abstraksi (fenomena-fenomena kehidupan nyata yang diamati) yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran-gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena (Indriantoro dan Supomo,2002).

Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel terikat (dependent variable) atau variable yang tergantung pada variable lainnya, serta variabel bebas (independent variable) atau variable yang tidak tergantung pada variable yang lainnya. Variabel – variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (dependent variable) yaitu keinginan untuk menjadi entrepreneur (Y).
2. Variabel bebas (independent) yaitu (X) yang meliputi 3 dimensi :
 - a. Keberhasilan diri (X1)
 - b. Toleransi akan resiko (X2)

- c. Keinginan merasakan kebebasan dalam bekerja (X3)

3.3 Definisi Operasional Variabel

Merupakan penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Kemampuan individual dan resiko yang diambil dari suatu tindakan, persepsi keberhasilan dari entrepreneur yang termasuk didalamnya.

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

| Variabel | Indikator |
|------------------------------|---|
| Motivasi Wirausaha (Y) | <ul style="list-style-type: none"> • Percaya Diri • Inovatif & Kreatif • Memiliki jiwa kepemimpinan • Efektif & efisien • Berorientasi pada masa depan |
| Keberhasilan Diri (X1) | <ul style="list-style-type: none"> • Semangat dalam bekerja • Orientasi pada tujuan • Optimis • Tekun dan Ulet • Kompeten |
| Toleransi dan resiko (X2) | <ul style="list-style-type: none"> • Kolektif • Tanggung Jawab • Menyukai Tantangan • Sabar • Kontrol Diri |
| Kebebasan dalam bekerja (X3) | <ul style="list-style-type: none"> • Tidak suka diatur • Suka mengambil inisiatif • Keras Kepala • Kebebasan Pribadi • Bersifat intuisi |

Sumber: Pengembangan teori dari berbagai sumber, 2012

3.4 Metodologi Penelitian

3.4.1 Jenis Data Penelitian

Untuk itu penulis menggunakan jenis dan sumber data primer maupun data sekunder.

a. Data primer

Menurut Syahirman (2009:103), "Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Jadi, yang dimaksud dengan data primer yaitu data dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada pengusaha wanita di Seberang Ulu II Palembang.

b. Data sekunder

Jadi, yang dimaksudkan dengan data sekunder adalah data yang diperoleh secara langsung berbentuk laporan, arsip, dokumen dari objek penelitian yaitu motivasi wirausaha perempuan di Seberang Ulu II Palembang, serta sumber lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Dalam penelitian ini penulis mengobservasi motivasi wirausaha perempuan di Kelurahan Seberang Ulu II Palembang Sumatera Selatan.

b. Kuesioner

Dalam penelitian ini menyebarkan kuesioner sebanyak 30 responden wirausaha perempuan di Kelurahan Seberang Ulu II Palembang Sumatera Selatan.

3.5 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian sampel ini adalah jumlah wirausaha perempuan di

Kelurahan Seberang Ulu II Palembang sebanyak 30 responden.

3.6 Sampel Penelitian

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), sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, istilah sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu penelitian pengukur dapat dipercaya (Saiffudin Azwar, 2000).

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif. Dimana untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis pengaruh keberhasilan diri, toleransi akan resiko, dan kebebasan dalam bekerja terhadap keinginan motivasi wirausaha perempuan untuk menjadi entrepreneur adalah dengan menggunakan analisis regresi.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh angka R^2 sebesar 0,554 atau (55,4%). Hal ini menunjukkan bahwa variable keberhasilan diri (X1), toleransi akan resiko (X2) dan kebebasan dalam bekerja (X3) mempengaruhi kinerja sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% di pengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel keberhasilan diri (X1) diperoleh hasil thitung sebesar 2,889 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara keberhasilan diri terhadap motivasi menjadi entrepreneur pada perempuan di Seberang Ulu II Palembang Sumatera Selatan. Shapero dan Kruger (2008:123) menggunakan keberhasilan diri sebagai salah satu wakil dari motivasi untuk menjadi entrepreneur karena mempercayai bahwa orang-orang mungkin akan termotivasi untuk menjadi entrepreneur apabila mereka percaya wirausaha memiliki kemungkinan lebih besar untuk berhasil dari pada bekerja untuk orang lain untuk mendapatkan hasil yang berharga.

Berdasarkan hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel toleransi akan resiko (X2) diperoleh hasil thitung sebesar 2,343 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara

Toleransi akan resiko terhadap motivasi menjadi entrepreneur pada perempuan di Seberang Ulu II Palembang Sumatera Selatan. Dalam pengambilan keputusan pelaku bisnis atau seorang entrepreneur sebaiknya mempertimbangkan tingkat toleransi akan adanya resiko. Seorang entrepreneur dapat dikatakan risk averse (menghindari resiko) dimana mereka hanya mau mengambil peluang tanpa resiko, dan seorang entrepreneur dikatakan risk lover (menyukai resiko) dimana mereka mengambil peluang dengan tingkat resiko yang tinggi. Kegiatan akan selalu memiliki tingkat resiko yang berbanding lurus dengan tingkat pengembalannya. Apabila anda menginginkan pengembalian atau hasil yang tinggi, anda juga harus menerima tingginya tingkat resiko. Setiap individu memiliki tingkat toleransi yang berbeda-beda terhadap resiko, ada yang senang dengan resiko dengan tingkat pengembalian yang diinginkan dan ada yang takut akan resiko.

Praag dan Cramer (2007:172) secara eksplisit mempertimbangkan peran resiko dalam pengambilan keputusan seseorang untuk menjadi seorang entrepreneur. Berdasarkan hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kebebasan dalam bekerja (X3) diperoleh hasil thitung sebesar 4,226 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kebebasan dalam bekerja terhadap motivasi menjadi entrepreneur pada perempuan di Seberang Ulu II Palembang Sumatera Selatan. Kebebasan untuk menjalankan usaha

merupakan keuntungan lain bagi seorang entrepreneur. Hasil survey dalam bisnis berskala kecil menunjukkan bahwa 38% dari orang-orang yang meninggalkan pekerjaannya di perusahaan lain karena mereka ingin menjadi bos atas perusahaan sendiri. Beberapa entrepreneur menggunakan kebebasannya untuk menyusun kehidupan dan perilaku kerja pribadinya secara fleksibel.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi wirausaha perempuan di Seberang Ulu II Palembang Sumatera Selatan" maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel-variabel keberhasilan diri (X1) terhadap motivasi menjadi entrepreneur diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{variabel}} < 0.05$.

Dari hasil uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel-variabel toleransi akan resiko (X2) terhadap motivasi menjadi entrepreneur diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{variabel}} < 0.05$.

Dari hasil uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel-variabel kebebasan dalam bekerja (X3) terhadap motivasi menjadi entrepreneur diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{variabel}} < 0.05$.

Besarnya pengaruh yang diberikan variabel-variabel keberhasilan diri (X1), toleransi akan resiko (X2) dan kebebasan dalam bekerja (X3) mempengaruhi kinerja sebesar 55,4%,

sedangkan sisanya sebesar 44,6 % dipengaruhi variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Suphrianto, Motivasi menjadi entrepreneur.2003
hal : 112 Penerbit : PT.Rineka.Cipta
Jakarta,Edisi Kedua
- Shaperodan Kruger Keberhasilandalam
berwirausaha.2008 hal 123
- Pristiana Amiarti Ulfi , Faktor-faktor yang
mempengaruhi Motivasi Perempuan
Berwirausaha,2013
- Ciptaningtya Endah ,Motivasi Perempuan
menjadi Wirausaha.2013
- The Profile of Women Entrepreneur : A Sample
FromTurkey Hatun.2001
- JatiWaluya,
AnalisisMotivasiWirausahaPerempuan
(Wirausaha)2009
- Indriantoro dan Supomo,Variabel menjadi
Entrepreneur.2005 hal :126 Metodologi
Penelitian Bisnis :Untuk Akuntansi dan
Manajemen. Edisi I. Yogyakarta : BPFE
- Syahirman, Metodologi Penelitian.2009
hal103:Akuntansi dan
Manajemen.EdisiII.Yogyakarta
- Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No.2
- Luthan, 2006. hal 113 Perilaku Organisasi.Edisi
10.Yogyakarta: Andi
- Suprihanto, 2003.hal 112 Motivasi menjadi
Entrepreneur . Yogyakarta: Sekolah
Tinggi Ekonomi
- Suryana. (2001). Kewirausahaan.Jakarta:
Salemba epreneur and tp start a new
bussines Penerbit Salemba Empat
- WinarsoDrajatWidodo , 2005.hal 133:Wirausaha
.Prenada Media Jakarta
- Sugiyono .2013. hal 122 Metode Penelitian
Manajemen . Bandung
- Santoso, Metode Analisis Kuantitatif.2012 hal :
143 statistic SPSS for windows
- Sugiyono, 2017.Diolah dengan data primer.Cara
Belajar Analisis Data dengan SPSS versi
24.Edisi I.Yogyakarta

Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Wahid Galeri Seni Ukir

Rhosid Sidik, Wiwin Agustian, Mukran Roni
 Universitas Bina Darma Palembang
 Jl. Jendral Ahmad Yani No. 12,9 Ulu, Seberang Ulu Palembang
 E-Mail: Rhosidsidik889@gmail.com, Mukranroni@binadarma.ac.ad,
Wiwinagustian@binadarma.ac.id

ABSTRACT

Wahid gallery of sculpture is a medium enterprise engaged in the furniture industry producing household appliances or offices such as cabinets, desk chairs and so forth. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of loyalty and motivation on employee productivity Wahid sculpture gallery. This study used survey method. The study population numbered 25 people. Methods of data analysis and quantitative descriptive analysis and multiple linear regression which consists of the independent variables loyalty and motivation and the dependent variable is employee productivity. The results using multiple linear regression analysis showed that simultaneous (Test-f) loyalty and motivation variables significantly influence employee productivity in the sculpture gallery Wahid proved to be true. While (t-test) from these results loyalty variables are positive and significant impact and have a dominant influence on the productivity of employees and also the motivation variable positive effect on productivity employees thus hypothesis in this study suspected that the loyalty and motivation affect the productivity of employees at Wahid gallery sculpture is unsubstantiated.

Keywords: *Loyalty, Motivation and Productivity of employees*

ABSTRAK

Wahid galeri seni ukir merupakan perusahaan menengah kebawah yang bergerak dalam industri mebel memproduksi perlengkapan rumah tangga atau pun perkantoran seperti lemari, kursi meja dan lain sebagainya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Wahid galeri seni ukir. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi penelitian ini berjumlah 25 orang. Metode analisis data dan analisis deskriptif kuantitatif dan regresi linier berganda dimana variabel bebas terdiri dari loyalitas dan motivasi dan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan (Uji-f) variabel loyalitas dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Wahid galeri seni ukir terbukti kebenarannya. Sedangkan (Uji-t) dari hasil tersebut variabel loyalitas yang berpengaruh positif dan signifikan dan memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan dan juga variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini menduga bahwa loyalitas dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Wahid galeri seni ukir adalah terbukti kebenarannya.

Kata Kunci : *Loyalitas, Motivasi dan Produktivitas karyawan*

1. Pendahuluan

Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok, yang menurut siagian dalam tulisan Rahmawati (2013:8) dikatakan bahwa “ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang seiring menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang memengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam

perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya”. Sikap kerja yang dibutuhkan seperti kesediaan karyawan untuk bekerja secara bergiliran atau lembur dan dapat menerima tugas tambahan. Saat ini produktivitas di wahid galeri seni ukir sedang menurun, hal ini dikarenakan rendahnya tingkat loyalitas dan kurangnya pemilik memotivasi karyawan dalam bekerja, rendahnya gaji yang di berikan karyawan seringkali membuat karyawan meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang

keluar dan digantikan dengan karyawan yang baru disini peran karyawan yang masih baru masih memerlukan pelatihan atau beradaptasi dengan pekerjaannya. Produktivitas kerja adalah perilaku yang di tampilkan oleh individu atau kelompok, yang menurut siagian dalam tulisan Rahmawati (2013:8) dikatakan bahwa “Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya. Menurut sedarmayati dalam tulisan sari (2013:19) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu:

1. Sikap kerja Seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan Yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervice serta keterampilan dalam teknik industry.
3. Hubungan antara tetangga kerjadan pimpinan Organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antar pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas
Yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja
Seperti perencanaan tenaga kerja dan tugas tambahan.
6. Kewiraswastaan
Yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Berikut adalah beberapa indikator menurut Desalter dalam wahyudi (2013:19) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Hasil Kerja

Yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, kecepatan, keterampilan dan keberhasilan kerja.

2. Kuantitas hasil kerja

Yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan diselesaikan.

3. Disiplin kerja

Yaitu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

4. Kerja lembur

Yaitu segala pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang Pegawai pada waktu-waktu tertentu diluar waktu kerja sebagaimana telah ditetapkan tiap-tiap instansi.

Gisbon (2012:275) motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri karyawan yang memuai serta mengarahkan perilaku. Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa motivasi yang baik dan positif dapat membantu perilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi. Sebaliknya, apabila pemilik perusahaan atau organisasi tidak mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya, dapat berakibat karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi.

Masalah motivasi perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Apabila sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dengan baik maka sumber daya manusia ini akan membantu perusahaan mencapai target yang diinginkan. Untuk itu wahid galeri seni ukirmenciptakan suatu kondisi yang kondusif yaitudenganmembuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya sehingga diharapkan motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. kondisi-kondisi kondusif itu

bermacam-macam tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing.

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Menurut Fahmi (2013:191) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

a. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang baik.

b. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti

Berikut ini adalah jenis-jenis teori motivasi yang bersumber dalam buku Ridhotullah dan Jauhar (2015:297-300), yaitu:

a. Teori kepuasan

Teori kepuasan memfokuskan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku. Teori ini terdiri dari:

- Hierarki kebutuhan Maslow (dari Abraham Maslow)

Hipotesisnya, yakni semua manusia memiliki jenjang kebutuhan, antar lain:

1. Fisiologis, kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
2. Keamanan dan keselamatan, kebutuhan untuk mendapatkan keamanan dan keselamatan terhadap kerugian fisik dan emosional atau dari kejadian dan lingkungan yang mengecam

3. Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang, kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
4. Penghargaan, kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari lingkungan internal maupun eksternal.
5. Aktualisasi diri, adalah kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri melalui pemaksimalan kemampuan, keahlian dan potensi.

Maslow membagi kebutuhan menjadi:

- a. kebutuhan urutan rendah. Ini adalah kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal (fisiologis serta keamanan dan keselamatan)
 - b. kebutuhan urutan tingkat tinggi. Ini adalah kebutuhan yang terpenuhi secara internal dari dalam diri sendiri (kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri)
- Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia, dimana pada dasarnya adalah negatif, yaitu *TEORI X* dan positif, yaitu *TEORI Y*.

Menurut teori X:

1. Karyawan tidak menyukai kerja bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindari.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencapai pengarah formal bilamana dimungkinkan.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan memperagakan ambisinya sedikit saja,

Menurut teori Y:

1. Karyawan dapat memandang kerja sama wajarnya dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan menjalankan pengarah diri dan pengawasan diri jika

mereka berjanji untuk terlibat dalam mencapai beberapa sasaran.

3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima baik, bahkan mengusahakan dan bertanggung jawab.
 4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif tersebar luas dalam populasi dan tidak hanya milik mereka yang ada dalam posisi manajemen.
- Teori Motivasi-Pemeliharaan dari Herzberg
Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif bagi prestasi dan semangat kerja, sedangkan faktor ketidakpuasan kerja mempunyai pengaruh negatif. Motivator mempunyai pengaruh untuk meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja, berikut adalah bagan faktor pemuas dan pemeliharaan dalam kerja.

Faktor Pemuas Dan Pemeliharaan Dalam Kerja

| Faktor pemuas | Faktor pemelihara |
|----------------------------------|--|
| Prestasi. | Kebijakan dan administrasi perusahaan. |
| Penghargaan. | Kualitas pengendalian teknik. |
| Pekerjaan kreatif dan menantang. | Kondisi kerja. |
| Tanggung jawab. | Hubungan kerja |
| Kemajuan dan peningkatan. | Status pekerjaan. |
| | Keamanan kerja. |
| | Kehidupan pribadi. |
| | Penggajian. |

- Teori ERG-ADELFER (dari Clayton adelfer)
Sesuai dengan hierarki kebutuhan Maslow, dimana hierarki kebutuhan hanya terdiri dari tiga hal yakni:
 - a. Eksistensi (existence)
Kebutuhan terpenuhi oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji, dan kondisi pekerjaan.
 - b. Hubungan/keterkaitan (*relatedness*)
Kebutuhan terpenuhi dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
 - c. Pertumbuhan (growth)

Kebutuhan yang terpenuhi oleh seseorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

- Teori Prestasi dari McClelland
Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu:
 - a. Kebutuhan akan prestasi
Dorongan untuk mengungguli, bergelut untuk sukses.
 - b. Kebutuhan akan kekuasaan
Dorongan untuk memiliki wewenang atau dan kontrol.
 - c. Kebutuhan akan afiliasi

Keinginan untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan erat. Menurut Winardi dalam Putra (2013:11) motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Gaji
yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar hidup.
2. Bonus atau hadiah
bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Lingkungan kerja
adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

2. METODE

Sugiyono (2013:58), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel independen (variabel bebas) adalah merupakan variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait), Sugiyono (2013:59). Variabel dalam penelitian ini adalah loyalitas (X_1) dan motivasi (X_2).

2. Variabel dependen (variabel terkait) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2013:59). Variabel terkait dalam penelitian ini adalah produktivitas (Y)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013:115), populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Wahid galeri seni ukir yang berjumlah 25 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh menurut (Sugiyono 2013:116), teknik sampling jenuh adalah 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. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2013:122-123)

Analisis Data

Sugiyono (2013:428) mengemukakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan

data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

a. Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis Regresi Berganda

Menurut sugiyono (2013:277) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas karyawan
 a : Konstanta
 b_1-b_2 : koefisien regresi, yang menunjukkan angkatan

peningkatan
ataupun penurunan (+) atau
penurunan (-) variabel Y

X_1 : Loyalitas
 X_2 : Motivasi
e : eror item

Hipotesis

a. Uji t

Menurut kuncoro dalam Agustina (2016:31) uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (Independen) secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terkait (Dependen). Hipotesis nol (H_0) yang hendak di uji adalah apakah satu parameter (B_1) sama dengan nol, atau

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

Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter satu variabel tidak sama dengan nol, yaitu:

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan antara 1 hitung dengan t tabel sebagai berikut:

- Bila t hitung $< t$ table, maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- Bila t hitung $> t$ table, maka H_0 diterima, H_a diterima.

H_0 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari independen terhadap variabel dependen.

H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji f

Menurut kuncoro dalam Agustina (2016:32) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas (Independen) yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait (Dependen). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_0) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

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

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

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian pada Wahid galeri seni ukir, diketahui bahwa jumlah karyawan keseluruhan ada 25 orang karyawan.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 20

Keterangan: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Dimana:

Y : Variabel Produktivitas

a : Konstanta

X1 : Loyalitas

X2 : Motivasi

b1 b2 : koefisien regresi

e : eror item

Penjelasan hasil penelitian:

$Y = 0,662 + 0,872 X_1 + -0,022 X_2 + e$

- Nilai konstanta 0,662 berarti bahwa jika loyalitas (X1), motivasi (X2) sama dengan nol maka produktivitas (Y) akan bernilai 0,662
- Koefisien regresi loyalitas (b1) = 0,872 berarti jika loyalitas (X1) mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor, maka produktivitas (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,872.
- Koefisien regresi motivasi (b2) = -0,022 berarti bahwa jika motivasi X2) mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor, maka produktivitas (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar -0,022.

Uji t

Uji-t koefisien ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas loyalitas dan motivasi terhadap variabel terikat produktivitas karyawan, dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis uji-t variabel

loyalitas dan motivasi terhadap produktivitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | ,662 | ,451 | | 1,469 | ,156 |
| Loyalitas | ,872 | ,248 | ,873 | 3,511 | ,002 |
| Motivasi | -,022 | ,241 | -,022 | -,090 | ,929 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Hasil uji t

| Model | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|---------------------------|-------|------|
| | Beta | | |
| (Constant) | | 1,469 | ,156 |
| Loyalitas | ,873 | 3,511 | ,002 |
| Motivasi | -,022 | -,090 | ,929 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

a. Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh loyalitas terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan SPSS versi 20 di peroleh T hitung sebesar 3,511 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara loyalitas terhadap produktivitas

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan SPSS versi 20 di peroleh T hitung sebesar -0,090 dengan taraf signifikansi sebesar 0,929 dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas.

Uji-F (Simultan)

Uji-f digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan loyalitas dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis uji-f variabel loyalitas dan motivasi terhadap produktivitas karyawan dapat di lihat dari tabel berikut:

Hasil Uji f

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | F | Sig. |
|------------|----------------|--------|-------------------|
| Regression | 4,546 | 29,401 | ,000 ^b |
| Residual | 1,701 | | |
| Total | 6,247 | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Loyalitas

Dari tabel di atas menunjukkan nilai F hitung adalah 29,401 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh signifikan dari loyalitas dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Wahid galeri seni ukir.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda yang peneliti lakukan pada variabel loyalitas (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan persamaan hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan antara loyalitas dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel loyalitas terhadap produktivitas karyawan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap

produktifitas karyawan, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ice. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pgas. Com Palembang*. Skripsi Manajemen, Universitas Bina Darma.
- Fahmi, Irham. 2013. *Prilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua CV. Alfabeta. Bandung.
- Handayani, Puji. 2016. *Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Graphia Tbk*. Skripsi Manajemen, Universitas Bina Darma.
- Haibuan, M.S.P. 2005. *Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hati, Wahyu Shinta. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Politeknik Negri Batam*. Jurnal. Batam : Politeknik Negri Batam
- Putra, Pramana Hendry. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Baturaja*. Skripsi. Palembang, Universitas Bina Darma
- Rahmawati, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal. Jawa Timur : Universitas Tulungagung.
- Ridhotullah, Subekti dan Jauhar, Mohammad. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.
- Sadili, samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Saputra, Tunggal Agus. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara*. Jurnal. Bali : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sari, Puspita mentari. 2013. *Analisis Pengaruh Biaya Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Palembang*. Skripsi. Studi Akuntansi, Universitas Bina Darma.
- Soegandhi, Machel Vannecia. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Jurnal. Jawa timur : Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Wahyu. 2013. *Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Union Jaya Motor (Daihatsu)*. Skripsi Manajemen, Universitas bina darma

ANALISIS PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI MENGUNAKAN METODE FULL COSTING PADA WARUNG PEMPEK CEK ONI PALEMBANG

Cecep Ruanda¹, Gagan Ganjar Resmi², Andrian Noviardy³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma¹
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
E-mail : Cecepruanda@gmail.com¹,
Gagan@Binadarma.ac.id²,
Andrian@Binadarma.ac.id³

ABSTRAK : Persaingan yang semakin ketat dan banyaknya usaha sejenis menyebabkan usaha kecil menengah harus pintar dalam memperhitungkan harga pokok produksi yang efisien terhadap produknya, sehingga laba yang diperoleh dapat dimaksimalkan agar usaha kecil menengah dapat bertahan dalam menghadapi persaingan global. Tujuan penelitian ini adalah menghitung, dan menganalisis harga pokok produksi serta membandingkan harga pokok produksi antara metode konvensional dengan metode full costing pada warung pempek cek oni Palembang. Pada hasil perhitungan harga pokok produksi dengan metode konvensional pada produk pempek tahu, pempek bulat, dan pempek lenjer pada tahun 2015, didapatkan sebesar pempek tahu Rp 1.326, pempek bulat Rp 1.314, dan pempek lenjer Rp 1.466 sedangkan dengan metode full costing sebesar pempek tahu Rp 1.932, pempek bulat Rp 1.915, dan pempek lenjer Rp 2.138. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan pembebanan biaya overhead pabrik pada metode full costing menyebabkan harga pokok produksi semakin tinggi, tetapi harga pokok produksi yang dihasilkan dapat dikatakan efisien karena telah menghitung biaya proses produksi yang sebenarnya.

Kata Kunci : Harga Pokok Produksi dan Metode Full Costing

ABSTRACT : *The increasingly fierce competition and many similar efforts led to small and medium businesses to be smart in calculating the cost of production is efficient for its product, so that profits can be maximized so that small and medium businesses can survive in the face of global competition. The purpose of this study is to calculate and analyze the cost of production as well as comparing the cost of production between the conventional method with a full costing method. This research was conducted at a pizzeria check oni Palembang. On the results of calculation of the cost of production with conventional methods on products pempek tahu, pempek bulat, and pempek lenjer in 2015, obtained by pempek tahu Rp 1,326, pempek bulat Rp 1,314, and pempek lenjer Rp 1,466 while the full costing method amounted pempek tahu Rp 1932, pempek bulat Rp 1,915 and pempek lenjer Rp 2,138. Based on these results it can be concluded loading overhead costs on a full costing method causes the higher cost of production, but the cost of production is generated can be said to be efficient because it has calculated the cost of the actual production process.*

Keywords: Cost of Production and Full Costing Method

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin tingginya tingkat persaingan di dunia usaha memaksa dan menuntut perusahaan untuk lebih berkembang dari segi kualitas dan kuantitas, agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis. Setiap usaha yang telah berdiri tentunya berharap usaha yang dijalani dapat berkembang dan meningkatkan kualitas produknya. Perkembangan usaha kecil menengah (UKM) merupakan salah satu roda penggerak perekonomian rakyat serta merupakan salah satu industri yang ikut bersaing dalam menghasilkan suatu produk dan mendapatkan laba, UKM di Indonesia bisa dikembangkan menjadi lebih baik sehingga dapat mewujudkan suatu usaha kecil menengah yang tangguh dan bersaing. Dalam suatu industri rumahan, perhitungan harga pokok produksi merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan harga jual suatu produk yang akan dimasukkan kedalam laporan keuangan suatu perusahaan. Agar lebih mudah mengingat pentingnya harga pokok produksi.

Warung pempek Cek Oni Palembang merupakan suatu industri rumahan yang bergerak dalam bidang penjualan makanan pempek yang beraneka ragam. Warung pempek ini telah berdiri sejak 9 tahun silam, hal ini tentu saja tidak mudah jika dilihat dikota Palembang ini industri rumahan hingga berkapasitas besar ikut menjadi pesaing dalam penjualan makanan khas tersebut. Penentuan harga pokok sangat penting dalam suatu usaha, karena merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan sebagai pedoman dan sumber

informasi bagi pimpinan dalam mengambil keputusan. Kesalahan dalam memperhitungkan harga pokok produksi dapat mengakibatkan harga jual pada suatu produk usaha menjadi terlalu tinggi atau terlalu rendah yang dapat berakibat pada tersingkirnya dari dunia persaingan. Jika kedua hal tersebut terjadi dapat mengakibatkan suatu keadaan yang tidak aman pada suatu industri. Contoh jika harga yang ditawarkan terlalu rendah akan mengakibatkan laba yang diperoleh menjadi tidak maksimal dan jika harga yang ditawarkan terlalu tinggi menyebabkan produk yang dihasilkan akan sulit bersaing dengan produk sejenis yang memiliki kualitas sama dengan harga yang lebih rendah.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Biaya

Menurut Suadi (2014:23) biaya adalah kos barang atau jasa yang telah memberikan manfaat yang digunakan untuk memperoleh pendapatan, menurut Mulyadi (2014:9) biaya adalah pengorbanan sumber ekonomi, yang diukur dalam satuan uang, yang telah terjadi atau yang kemungkinan akan terjadi untuk tujuan tertentu.

Biaya dapat digolongkan menurut :

1. Objek pengeluaran

Dalam cara penggolongan ini, nama objek pengeluaran merupakan dasar penggolongan biaya.

2. Fungsi pokok dalam perusahaan

Biaya dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok :

- Biaya produksi

Merupakan biaya-biaya yang terjadi untuk mengolah bahan baku

menjadi produk jadi yang siap untuk dijual.

- Biaya pemasaran

Merupakan biaya-biaya yang terjadi untuk melaksanakan kegiatan pemasaran produk.

- Biaya administrasi dan umum

Merupakan biaya-biaya untuk mengkoordinasikan kegiatan produksi dan pemasaran produk.

3. Hubungan biaya dengan sesuatu yang dibiayai

Sesuatu yang dibiayai dapat berupa produk atau departemen. Dalam hubungannya dengan sesuatu yang dibiayai, biaya dapat dikelompokkan menjadi dua golongan :

- Biaya langsung (*direct cost*)

Biaya langsung adalah biaya yang terjadi, yang penyebab satu-satunya adalah karena adanya sesuatu yang dibiayai.

- Biaya tidak langsung (*indirect cost*)

Biaya tidak langsung adalah biaya yang terjadinya tidak hanya disebabkan oleh sesuatu yang dibiayai. Biaya ini sering disebut biaya overhead pabrik.

4. Perilakunya dalam hubungannya dengan perubahan volume aktivitas

Dalam hubungannya dengan perubahan volume aktivitas, biaya dapat digolongkan menjadi:

- Biaya variabel

Biaya variabel adalah biaya yang jumlah totalnya berubah sebanding dengan perubahan volume kegiatan.

- Biaya semivariabel

Biaya semivariabel adalah biaya yang berubah tidak sebanding dengan perubahan volume kegiatan. Biaya semivariabel mengandung unsur biaya tetap dan unsur biaya variabel.

- Biaya semifixed

Biaya semifixed adalah biaya yang tetap untuk tingkat volume kegiatan tertentu dan berubah dengan jumlah yang konstan pada volume produksi tertentu.

- Biaya tetap

Biaya tetap adalah biaya yang jumlah totalnya tetap dalam kisar volume kegiatan tertentu.

5. Jangka waktu manfaatnya

Atas jangka waktu manfaatnya, biaya dapat dibagi menjadi dua :

- Pengeluaran modal (*capital expenditures*)

Pengeluaran modal adalah biaya yang mempunyai manfaat lebih dari satu periode akuntansi (biasanya periode akuntansi adalah satu tahun kalender).

- Pengeluaran pendapatan adalah biaya yang hanya mempunyai manfaat dalam periode akuntansi terjadinya pengeluaran tersebut.

2.2 Pengertian Biaya Produksi

Menurut Mulyadi (2014:17) biaya produksi adalah biaya-biaya yang dikeluarkan dalam pengolahan bahan baku menjadi produk.

1. Metode *Full Costing*

Menurut Mulyadi (2014:17) full costing merupakan metode penentuan kos produksi yang memperhitungkan semua unsur

biaya produksi ke dalam kos produksi, yang terdiri dari biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya overhead pabrik, baik yang berperilaku variabel maupun tetap.

2.3 Pengertian Harga Pokok Produksi

Menurut Hanggana (2006:23) harga pokok produksi adalah semua biaya yang dikeluarkan untuk membuat satu unit barang jadi yang meliputi biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya overhead pabrik

1. Tujuan Perhitungan Harga Pokok Produksi

Dalam menghitung biaya produksi yang terdiri dari biaya bahan baku langsung, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya overhead pabrik memiliki beberapa tujuan bagi perusahaan itu sendiri. Adapun tujuan dilakukannya perhitungan harga pokok produksi menurut Homgren dan Foster (2006:24) adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memenuhi keperluan pelaporan eksternal dalam hal penilaian persediaan dan penentuan laba.
- b. Untuk pedoman pengambilan keputusan mengenai harga dan strategi produk.
- c. Untuk menilai prestasi bawahannya dan bagian organisasi tersebut sebagai investasi ekonomi.

2. Manfaat Perhitungan Harga Pokok Produksi

Menurut Mulyadi (2007:13) informasi harga pokok produksi bermanfaat bagi manajer dalam :

- a. Menentukan harga jual produk tersebut.
- b. Memantau realisasi biaya produksi.
- c. Menghitung laba atau rugi bruto periode tertentu.
- d. Menentukan harga pokok persediaan produk jadi dan produk dalam proses yang disajikan dalam neraca.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka penulis melakukan penelitian pada Warung Pempek Cek Oni yang beralamat di jalan Slamet Riyadi No. 504, Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Data merupakan serangkaian informasi dan sebagai pelengkap dalam pembahasan penelitian ini. Data yang diperoleh baik dari perusahaan maupun dari luar. Penulis memperoleh data dengan menggunakan metode sebagai berikut :

3.2.1 Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan penulis kepada usaha yang bersangkutan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sehingga berhubungan dengan penulisan ini. Menurut Sugiono (2014:17) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara :

- a. Observasi

Observasi merupakan teknik atau cara mengumpulkan data dengan pengamatan langsung yang dilakukan

peneliti terhadap aktivitas usaha tersebut.

b. Interview

Interview atau wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti yang bertugas melakukan pengumpulan data) dalam pengumpulan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai, pertanyaan yang ditanyakan adalah yang menyangkut harga pokok produksi.

3.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam suatu penelitian data merupakan hal yang penting dalam menunjang keberhasilan dalam penelitian karena bersangkutan dengan hasil pembahasan yang akan didapat. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.2.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kuantitatif

Menurut Sugiono (2014:19) Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka. Dalam penelitian ini seperti informasi laporan keuangan dan biaya-biaya yang berhubungan dengan harga pokok produksi.

2. Data Kualitatif

Menurut Sugiono (2014:19) Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian dalam bentuk informasi yang berupa kata-kata, kalimat, gambar dan foto baik

secara lisan maupun tulisan. Dalam penelitian ini seperti informasi bahan baku, proses produksi, dan informasi yang berhubungan dengan harga pokok produksi.

3.2.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiono (2014:21) Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya dan tidak melalui media perantara yang didapat langsung dari jawaban responden. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer dari wawancara yang dilakukan untuk menunjang penelitian ini.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiono (2014:21) Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau dengan menggunakan perantara. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data sekunder dari buku, skripsi dan jurnal penelitian terdahulu yang berupa beberapa contoh data dalam mengolah menggunakan metode full costing dalam menunjang penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Warung Pempek Cek Oni

Warung pempek cek Oni merupakan usaha pembuatan pempek khas Palembang berbahan dasar ikan gabus yang telah berdiri

kurang lebih 9 tahun silam. Usaha ini bermula pada saat pemilik masih bekerja sebagai pembuat pempek di warung pempek H. Anang yang lokasinya tak jauh dari lokasi warung pempek cek oni sendiri yaitu di jalan Slamet Riyadi No. 504 Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

4.2 Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Menggunakan Metode Warung Pempek Cek Oni

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari warung pempek cek oni terhadap biaya pembuatan pempek tahu, pempek bulat, dan pempek lenjer antara lain meliputi :

- a. Biaya Bahan Baku
- b. Biaya Tenaga Kerja Langsung

Berikut ini penulis akan merincikan biaya yang digunakan untuk memproduksi pempek tahu, pempek bulat, dan pempek lenjer.

- a. Biaya Bahan Baku

Menurut Suadi (2014:29) biaya bahan baku merupakan bagian penting biaya barang yang digunakan untuk memproduksi barang jadi.

Tabel 4.2.1
Rincian Biaya Bahan Baku

| No. | Keterangan | Kebutuhan per produksi | Jumlah |
|-----|------------|------------------------|------------|
| 1. | Ikan gabus | 3 kg | Rp 210.000 |
| 2. | Sagu | 3 kg | Rp 24.000 |
| 3. | Minyak | 4 kg | Rp 52.000 |

| | | | |
|-----|--------------------------------|-----------|---------------|
| 4. | Gula | ½ kg | Rp 6.000 |
| 5. | Garam | ½ bungkus | Rp 1.000 |
| 6. | Telur | 18 butir | Rp 21.600 |
| 7. | Bawah merah dan putih | ½ kg | Rp 15.000 |
| 8. | Tahu | 40 buah | Rp 12.000 |
| 9. | Cabe | ¼ kg | Rp 16.000 |
| 10. | Gula batok | 2 kg | Rp 30.000 |
| 11 | Gas | 2 buah | Rp 32.000 |
| | Total biaya per produksi | | Rp 419.600 |
| | Total biaya produksi per tahun | 192 kali | Rp 80.563.200 |

Sumber : data diolah penulis

- b. Biaya Tenaga Kerja Menurut Suadi (2014:29) biaya tenaga kerja adalah besarnya biaya yang terjadi untuk menggunakan tenaga karyawan dalam mengerjakan proses produksi.

Tabel 4.2.2
Rincian biaya tenaga kerja

| No. | Tenaga kerja | Jumlah | Jumlah biaya tenaga kerja per tahun |
|-----|--------------|--------------|-------------------------------------|
| 1 | Pengelola | Rp 1.400.000 | Rp 16.800.000 |
| 2 | Karyawan | Rp 800.000 | Rp 9.600.000 |
| 3 | Karyawan | Rp 800.000 | Rp 9.600.000 |
| | Jumlah | Rp 3.000.000 | Rp 36.000.000 |

Sumber : data diolah penulis

Tabel 4.2.3

Perhitungan harga pokok produksi warung pempek cek oni.

| Elemen biaya | Pempek tahu | Pempek bulat | Pempek lenjer | Total biaya |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Biaya bahan baku | Rp 28.197.120 | Rp 30.614.016 | Rp 21.752.064 | Rp 80.563.200 |
| Biaya tenaga kerja | Rp 12.000.000 | Rp 12.000.000 | Rp 12.000.000 | Rp 36.000.000 |
| Total HPP | Rp 40.197.120 | Rp 42.614.016 | Rp 33.753.064 | Rp 116.563.200 |
| Total produksi | 30.324 unit | 32.440 unit | 23.026 unit | 85.790 unit |
| HPP satuan | Rp 1.326 | Rp 1.314 | Rp 1.466 | Rp 4.106 |

Sumber : data diolah penulis

4.3 Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Menggunakan Metode Full Costing

Perhitungan harga pokok produksi menggunakan metode full costing dapat menghasilkan harga pokok produksi yang lebih tinggi dari pada perhitungan harga pokok milik warung pempek cek oni. Karena biaya overhead pabrik yang dibebankan kepada produk. Dalam penelitian ini ada beberapa biaya yang dihitung pengeluarannya.

Adapun biaya-biaya yang dihitung antara lain adalah :

1. Biaya listrik dan air
2. Biaya telepon
3. Biaya administrasi dan umum
4. Biaya sewa tempat
5. Biaya penyusutan

Biaya Overhead Pabrik Tetap dan Variabel

| No. | Keterangan | Biaya Tetap | Biaya Variabel | Jumlah |
|-----|-----------------------------|---------------|----------------|---------------|
| 1. | Biaya Listrik | | Rp 1.382.400 | Rp 1.382.400 |
| 2. | Biaya Air | | Rp 2.188.710 | Rp 2.188.710 |
| 3. | Biaya Telepon | Rp 480.000 | | Rp 480.000 |
| 4. | Biaya Sewa Tempat | Rp 30.000.000 | | Rp 30.000.000 |
| 5. | Biaya Administrasi dan Umum | Rp 720.000 | | Rp 720.000 |
| 6. | Biaya Penyusutan | Rp 1.815.000 | | Rp 1.165.000 |
| | Total Biaya Overhead | Rp 33.015.000 | Rp 3.571.110 | Rp 36.586.110 |

Sumber : data diolah penulis

4.4 Analisis dan pembahasan biaya overhead pabrik tetap dan variabel

Berdasarkan rincian biaya overhead pabrik tetap dan variabel tentunya setiap nilai memiliki kontribusi terhadap proses produksi yang berbeda-beda. Peran dari biaya overhead pabrik tetap dan variabel yang dibebankan kepada produk harus jelas agar memudahkan perusahaan dalam menganggarkan biaya yang terjadi kepada biaya-biaya yang timbul dalam biaya overhead pabrik. Berikut adalah biaya overhead pabrik yang berprilaku tetap dan variabel, sebagai berikut:

Tarif BOP

$$= \frac{\text{Taksiran biaya overhead pabrik}}{\text{Taksiran biaya bahan baku yang digunakan}} \times 100\%$$

$$= \frac{\text{Rp } 36.586.110}{\text{Rp } 80.563.200} \times 100\%$$

$$= 45 \%$$

Biaya overhead pabrik tetap dan biaya overhead pabrik variabel :

$$\begin{aligned} & \text{BOP tetap} \\ & = \frac{\text{Taksiran biaya overhead pabrik}}{\text{Taksiran biaya bahan baku yang digunakan}} \times 100\% \\ & = \frac{\text{Rp } 33.015.000}{\text{Rp } 80.563.200} \times 100\% \\ & = 41\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{BOP variabel} \\ & = \frac{\text{Taksiran biaya overhead pabrik}}{\text{Taksiran biaya bahan baku yang digunakan}} \times 100\% \\ & = \frac{\text{Rp } 3.571.110}{\text{Rp } 80.563.200} \times 100\% \\ & = 4\% \end{aligned}$$

Tabel 4.3.1

Perhitungan harga pokok produksi dengan metode full costing

| Elemen biaya | Pempek tahu | Pempek bulat | Pempek lenjer | Total biaya |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Biaya bahan baku | Rp 28.197.120 | Rp 30.614.016 | Rp 21.752.064 | Rp 80.563.200 |
| Biaya tenaga kerja | Rp 17.600.000 | Rp 17.600.000 | Rp 17.600.000 | Rp 52.800.000 |
| BOP tetap | Rp 11.555.250 | Rp 12.545.700 | Rp 8.914.050 | Rp 33.015.000 |
| BOP variable | Rp 1.249.888 | Rp 1.357.022 | Rp 964.200 | Rp 3.571.110 |
| Total HPP | Rp 58.602.258 | Rp 62.116.738 | Rp 49.230.314 | Rp 169.949.310 |
| Total produksi | 30.324 unit | 32.440 unit | 23.026 unit | 85.790 unit |
| HPP satuan | Rp 1.932 | Rp 1.915 | Rp 2.138 | Rp 5.985 |

Sumber : data diolah penulis

Tabel 4.3.2
Perbandingan perhitungan harga pokok produksi metode warung pempek cek oni dan metode full costing

| No | Keterangan | Metode warung pempek cek oni | Metode full costing | Selisi h jumlah |
|----|---------------|------------------------------|---------------------|-----------------|
| 1 | Pempek tahu | Rp 1.326 | Rp 1.932 | Rp 606 |
| 2 | Pempek bulat | Rp 1.314 | Rp 1.915 | Rp 601 |
| 3 | Pempek lenjer | Rp 1.466 | Rp 2.138 | Rp 672 |
| | Jumlah | Rp 4.106 | Rp 5.985 | Rp 1.879 |

Sumber : data diolah penulis

Menurut Mulyadi (2014:17) full costing merupakan metode penentuan kos produksi yang memperhitungkan semua unsur biaya produksi ke dalam kos produksi, yang terdiri dari biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya overhead pabrik, baik yang berperilaku variabel maupun tetap. Berdasarkan pengertian diatas terdapat perbedaan perhitungan menggunakan metode warung pempek cek oni dan perhitungan dengan menggunakan metode full costing. Perbedaan perhitungan tersebut berdampak metode full costing memiliki biaya yang lebih besar dari metode warung pempek cek oni. Hal ini disebabkan karena metode warung pempek cek oni tidak membebankan biaya overhead dan biaya lainnya yang termasuk dalam perhitungan harga pokok produksi dengan menggunakan metode full costing sehingga hasil perhitungan yang didapatkan lebih besar. Tetapi menghasilkan biaya yang lebih akurat. Perhitungan menggunakan metode full

costing sangat efisien digunakan karena penggolongan biaya yang dilakukan antara lain biaya bahan baku, tenaga kerja, dan biaya overhead pabrik

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada warung pempek cek oni dapat disimpulkan :

1. Perhitungan harga pokok produksi yang dilakukan oleh warung pempek cek oni masih kurang tepat, karena ada beberapa komponen biaya-biaya yang tidak dimasukkan ke dalam perhitungan harga pokok produksi. Terdapat biaya overhead pabrik yang terdiri dari biaya listrik dan air, biaya telepon, biaya penyusutan, biaya sewa bangunan, dll yang dikeluarkan saat proses produksi tetapi tidak diperhitungkan ini menyebabkan harga pokok produksi yang diperhitungkan warung pempek cek oni kurang akurat.
2. Harga pokok produksi pada produk pempek tahu sebesar Rp 1.326, pempek bulat Rp 1.314, dan pempek lenjer Rp 1.466 dengan selisih rata-rata Rp 600 lebih rendah dibandingkan menggunakan metode full costing. Hal ini terjadi karena biaya overhead pabrik yang tidak dibebankan kepada produk.
3. Sedangkan perhitungan harga pokok produksi dengan menggunakan metode full costing mencakup

seluruh biaya yang terjadi ketika proses produksi ini sesuai dengan pendapat para ahli. Akibat pembebanan biaya overhead pabrik kepada produk menyebabkan perhitungan harga pokok produksi pada produk menjadi lebih tinggi yaitu pempek tahu sebesar Rp 1.932, pempek bulat Rp 1.915, dan pempek lenjer Rp 2.138, walaupun biaya harga pokok produksi yang dihasilkan lebih tinggi dibandingkan dengan menggunakan metode warung pempek cek oni tetapi biaya timbul sangat akurat karena mencakup biaya overhead pabrik.

DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan, Zaki. 2004. **Intermediate Accounting**. Yogyakarta : BPFE.
- Bustami, Nurlela. 2010. **Akuntansi Biaya. Akuntansi Tingkat Lanjut**. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Fitri, Galuh. 2015. **Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Pada Pabrik Tahu “Sari Langgeng” Kutoarjo dengan Metode Full Costing**. Skripsi. Yogyakarta. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Hansen, Mowen. 2002. **Akuntansi Manajemen**. Jakarta: Salemba Empat.
- Hanggana, Sri. 2006. **Prinsip Dasar Akuntansi Biaya**. Surakarta : Mediatama.
- Horngern, Foster dkk. 2006. **Akuntansi Biaya Edisi 12**. Jakarta : Erlangga

- Mulyadi. 2014. **Akuntansi Biaya**. Unit penerbit dan percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta: BPFE
- Nugroho, Ricky. 2013. **Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Bakpia Pathok 29 Dengan Metode Full Costing Pada UKM Bakpia Pathok 29**. Skripsi. Palembang: Universitas Dian Nuswanto Semarang.
- Pramudya, Eka Yona. 2015. **Analisis Full Costing Kaitannya Dengan Penentuan Perhitungan Harga Pokok Produksi Roti pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) (Studi Kasus UKM Roti Abadi Nganjuk Periode 2013-2014)**. Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara.
- Rachman, Noorhayati. 2016. **Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Percetakan Sablon Dengan Menggunakan Metode Full Costing Pada CV. ATR Borneo Mandiri di Balikpapan**. Skripsi. Balikpapan. Universitas Mulawarman.
- Suadi. 2014. **Akuntansi Biaya**. Jakarta: Erlangga
- Sugiono. 2014. **Metode Penelitian Edisi Revisi Cetakan Keenam Belas**. Bandung : Alfabeta
- Wasilah, Abdullah. 2008. **Akuntansi Biaya**. Jakarta : Salemba Empat.

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJASUMA INTER MEDIA PALEMBANG

Cintiya.Kaweri¹, Wiwin Agustian², Mukran Roni³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

¹Email: ckaweri@yahoo.co.id

²Email: wiwinagustian@binadarma.ac.id

³Email: mukranroni@binadarma.ac.id

Abstract : *The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline to employees performance at PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Variables-variables that will be analyzed is the motivation and discipline of work on employee performance. The study population were employees of PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Samples used were 36 employees with particular characteristics. Of statistical analysis that there is significant influence between the variables of motivation and discipline to employees performance at PT. Pujasuma Inter Media Palembang to reject H₀ and accept H_A, this is indicated with a probability of less than 5% so known significant and discipline of work to employees performance at PT. Pujasuma Inter Media Palembang.*

Keywords : *motivation and discipline to employees performance*

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Variabel-variabel yang akan dianalisis adalah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 36 karyawan dengan karakteristik tertentu. Dari analisis statistik bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang dengan menolak H₀ dan menerima H_A, hal ini ditunjukkan dengan probabilitas kurang dari 5%. Demikian diketahui adanya pengaruh signifikan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang.

Kata Kunci : **Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan.**

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi

wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

PT. Pujasuma Inter Media merupakan perusahaan yang bergerak pada surat kabar

harian, jurnal dan majalah yang di terbitkan melalui media cetak dan media online, yang terletak di Palembang yang bertempat di Jl. AKBP H.Umar Lr. Damai RT 1 NO. 48 Ario Kemuning Palembang. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 08 April 2014 dengan notaris K Abdulah SH, MH. Perusahaan tersebut sudah berdiri sekitar 2 tahun dan memiliki kecenderungan yang menunjukkan adanya gejala-gejala penurunan kedisiplinan kerja karyawan seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut.

Motivasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan merupakan saran yang dapat mendorong kinerja pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan sesuatu pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. Dengan melihat fakta tersebut maka motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Seperti perusahaan lainnya, perusahaan ini juga memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki etos kerja untuk menunjukkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan survei pendahuluan peneliti mendapatkan informasi mengenai motivasi dan disiplin serta kinerja karyawan melalui pimpinan umum yang menyebut bahwa karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan sistem online sehingga masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila karyawan masih

diperjalanan menuju kantor. selain itu absen bisa melalui via telpon apa bila karyawan sedang ada di lokasi pengambilan berita.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Pujasuma Inter Media Palembang mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan reward kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya reward saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah di uraikan maka penulis dapat merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media Palembang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media Palembang ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media Palembang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media Palembang ?
2. Mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media Palembang ?
3. Mengetahui dan menganalisis apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media Palembang ?

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat, antara lain :

1. Manfaat bagi penulis
Untuk mengumpulkan data penelitian sebagai dasar dalam penyusunan hasil penelitian dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menambah pembahasan penulis terutama mengenai

pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang.

2. Manfaat bagi perusahaan
Sebagai masukan bagi perusahaan dalam memberikan informasi yang bermanfaat mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang.
3. Manfaat bagi pihak lain
Dapat memberikan informasi yang mungkin dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan para pemakai informasi lain seperti mahasiswa-mahasiswa manajemen sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Indikator - indikator Motivasi

Adapun ” indikator mengenai motivasi kerja menurut Rivai (2008:456), adalah sebagai berikut :

- a. Rasa aman dalam bekerja. Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.
- b. Mendapatkan gaji yang adil. Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

- d. Penghargaan atas prestasi kerja. Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai”.

2.2 Disiplin Kerja

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.

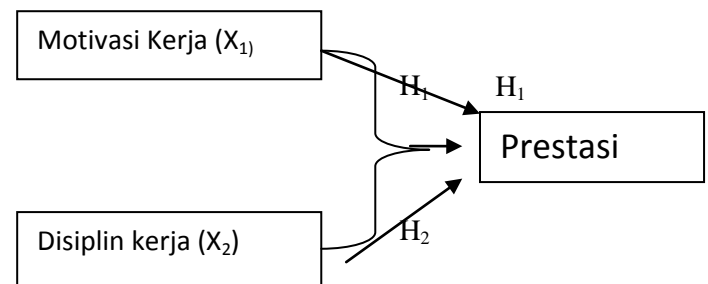
Hasibuan(2014:193) mengemukakan disiplin kerja adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjaditolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah di laksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Jadi dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik

Berdasarkan 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 efisien.

2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar

Kerangka pemikiran



Sumber : Data diolah, 201

Hipotensi merupakan kesimpulan sementara yang mencerminkan hubungan antar variabel yang sedang diteliti dan merumuskan hipotensis yang berbentuk alur yang di lengkapi dengan penjelasan yang kualitatif. Maka hipotensis yang diajukan adalah : pengaruh disiplin dan motivasi kerja thhadap kinerja karayawan pada PT. Pujasuma inter media diduga

1. Ho= Diduga Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media Palembang
2. Ha = Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media Palembang

3. H_0 = Diduga Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media Palembang
4. H_a = Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media Palembang
5. H_0 = Diduga Motivasi dan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media Palembang
6. H_a = Diduga Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media Palembang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungan Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pujasuma Inter Media Palembang.

3.2. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis menitik beratkan dan membatasi masalah tentang Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Pujasuma Inter Media Palembang.

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:115),

populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Pujasuma Inter Media Palembang yang berjumlah 36 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, menurut (Sugiyono 2013:116) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian ini membuat general dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2013:122-123).

3.5 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang mencakup pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebar.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari data penelitian yang didapat peneliti secara tidak langsung, berupa data dari perusahaan yang digunakan untuk keperluan lain. Data sekunder ini bisa berupa catatan laporan,

historis, serta bukti yang tersusun dalam arsip perusahaan yang tidak dipublikasikan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini metode yang di gunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut

1. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2013:199). Adapun kuesioner tersebut mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2013:199) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses tersusun dari berbagai proses *biologis* atau *psikologis* pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan di teliti pada perusahaan terkait

dengan mencatat data yang di harapkan menjadi masukan dan informasi yang berhubungan dengan masalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data, misalnya seperti lewat orang lain ataupun lewat dokumen. Sugiyono (2013:193) dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah data karyawan yang telah diolah dari PT. Pujasuma inter media palembang.

3.8 Teknik Analisa Data

3.8.1 Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.8.2. Analisis regresi linear berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dengan demikian, regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Di mana

Y = kinerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin kerja

a = konstanta

b₁ b₂ = koefisien

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara disiplin kerja dan prestasi kerja terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan prestasi kerja. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan penurunan prestasi kerja atau sebaliknya.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh angka R² sebesar 0,439 atau (43,9%). Hal ini menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) mempengaruhi Kinerja sebesar 43,9% sedangkan sisanya sebesar 56,1% di pengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai rata-rata bobot pernyataan variabel motivasi sebesar 4,0 karena berada pada internal 3.4 – 4.19 yaitu kesesuaian motivasi yang diberikan perusahaan dengan kinerja karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa reponden mayoritas berpendapat setuju terhadap variabel motivasi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat dhermawan (2012:45) motivasi menyatakan terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Bila penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya. Apabila ini terjadi akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara objektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Rivai (2008:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks apa yang menjadi kenginannya. Motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi motivasi kerja karyawan dan

akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Nilai rata-rata bobot pernyataan tertinggi variabel disiplin sebesar 4,1 karena berada pada internal 3.4 – 3.19 yaitu kesesuaian disiplin kerja yang diberikan perusahaan dengan kinerja karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendapat setuju terhadap variabel disiplin.

Hasil penelitian ini juga sesuai pendapat tentang disiplin kerja yang di kemukakan oleh Hasibuan(2014:193) mengemukakan disiplin kerja adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjaditolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah di laksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Jadi dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Nilai rata-rata bobot pernyataan tertinggi variabel kinerja sebesar 3,8 karena berada pada internal 3.4 – 3.19 yaitu kemampuan alat dan saran yang digunakan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan dan adanya umapan balik yang diberikan perusahaan meningkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendapat setuju terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Mangkunagara (2005:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurun kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang dikarenakan banyak karyawan yang kurang giat dalam bekerja akibatnya kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga berakibat pada penurunan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberi timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri.

5 KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahsan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan secara

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan. Maka H_0 ditolak, H_a diterima.

2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Maka H_0 ditolak, H_a diterima.

3. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, sanusi. 2012. Metode penelitian bisnis. Jakarta : salemba Empat
- Ayu, Brahasari Ida dan AgusSuprayetno (2008).“*Pengaruh Motivasi Kerja, kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan*”. (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wratama Indonesia).Jurnal Manajaemen dan Kewirausahaan. Vol. 10 Septembe : 124:135.
- Irawan, Noval (2013).“*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Pada PT Federal International Finance (F.I.F) Prabumulih.. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Marlina (2015).“*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan*”.Pada CV. Cokro scientific Palembang.UniversitasMuhammadiyah Palembang.
- Mangkunegara, anwar perabu(2009) Manajemen Sumber Daya Manusia : Perusahaan Bandung : Ra Manusia : Perusahaan Bandung : Remaja Rusdakarya
- Melayu Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia 2014 : Bumi Aksara.
- Nugroho, Andri Budhi 92012). “*Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawankovens*”. IV PT. Dan Liris di Sukoharja universitas Muhammayah Surakarta.
- Permanasari, Ragil (2013). “*Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*”.(Studi pada karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang).Jurnal managemen fakultas Ekonomi.
- Pratiwi Annisa (2014). “*Pengaruh Moivasi dandisciplin kerja terhadap kinerja pegawai*”. (studipada PT. Telekomunikasih Indonesia, Tbkwilayah Telkom Pekalongan).
- Purnama,R.P (2010) .“*Pengaruh Promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawwan*”.Pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia Bandung.Mochamad RezaPurnama Bandung. Sugiyono 2013.MetodePenelitianbisnis.
- Rivai 2008. Sumber Daya Manusia.
- Saraswat, Yosiana Desi (2014). “*Preferensi factor-faktor kinerja*”.Pada perrsahaan Daeah Air Minum (Pdam) Kabupaten Demak :Universitas Diponogoro.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Tampi, Bryan Johannes (2014). “*Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan*” Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional sales manado).
- Tarigan, Agripa Fenando (2011). “*factor-faktor yang mempngaruhi kinerja pegawai dalam organisasianalisis sector public*” : UiversitasDiponogoro.

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG

Deri Mandala Putra¹, Wiwin Agustian², M. Amirudin Syarif²
Dosen Universitas Bina Darma^{2,2}, Mahasiswa Universitas Bina Darma¹
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
 Sur-el : deri.putra97@yahoo.co.id¹, wiwinagustian@binadarma.ac.id²,
amirudinsyarif@mail.binadarma.ac.id²

Abstract : PDAM Tirta Musi is the Regional Owned Enterprises (enterprises) located at Jl. Rambutan tip no. 1, sub-district west ilir ii, 30 ilir. Engaged in the provision of clean water. This study discusses the variables - variables that affect performance in PDAM Tirta Musi. Variables to be analyzed is the Recruitment and Employment. The study population was the employees of PDAM Tirta Musi. Sempel used is simple random sampling using the formula can slovin on 100 respondents. Hypothesis testing results show that the variable recruitment and job placement berpengaruh on employee performance. R^2 value of 67.7%, which means 32.2% influenced by other variables outside the research.

Keywords: *Recruitment, Employment, and Employee Performance*

Abstrak : PDAM Tirta Musi Palembang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) beralamat di jl. Rambutan ujung no. 1, kecamatan ilir barat ii, 30 ilir. Bergerak dibidang penyediaan air bersih. Penelitian ini membahas variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja pada PDAM Tirta Musi Palembang. Variabel yang akan dianalisis adalah Rekrutmen dan Penempatan Kerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Sempel yang digunakan adalah simple random sampling menggunakan rumus slovin di dapat 100 responden. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 67,7% yang berarti 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : **Rekrutmen, Penempatan Kerja, Dan Kinerja Karyawan**

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang di gunakan perusahaan untuk pengambilan keputusan organisasi, proses peramalan dan pengelolaan dalam sumber daya manusia. Kesuksesan suatu perusahaan biasanya tergantung pada sumber daya manusianya yang terampil. Karena SDM merupakan pelaku utama yang mengelola proses manajemen hingga

pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan, untuk menciptakan terwujudnya perusahaan yang sukses. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan penempatan kerja. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi

para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses mendapatkan, menentukan dan menarik pelamar yang berkualitas untuk menduduki suatu posisi jabatan tertentu di lingkungan perusahaan. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena akan terjadi proses memilih terbaik dari yang baik. Sehingga setelah kebutuhan tenaga kerja dapat diperkirakan maka perusahaan melakukan rekrutmen dengan mengingat deskripsi kerja dan spesifikasi kerja yang menjadi standar kualifikasi dalam rekrutmen (Rivai,2006:158). Sedangkan penempatan kerja menurut Hasibuan (2008:179)mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah kegiatan untuk menempatkan orang – orang yang telah lulus seleksi pada jabatan – jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi – klasifikasi pekerjaan. Karena penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuannya akan membuat karyawan dapat bekerja dengan professional sehingga tujuan perusahaan diharapkan dapat tercapai. Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat dan disesuaikan dengan kualifikasi yang dibutuhkan akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja serta disiplin kerja karyawan yang bersangkutan, sehingga dampak positif bagi perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan, yang tentunya akan berpengaruh pula pada prestasi perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian penempatan karyawan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang hendak dicapai dan sesuai

dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Kinerja karyawan menurut Marwansyah (2014:228) adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Proses rekrutmen yang dimiliki oleh PDAM Tirta Musi Palembang. Berdasarkan data, terakhir kali PDAM Tirta Musi Palembang melakukan penerimaan besar – besaran yaitu pada tahun 2001, 2002 dan 2003 setelah itu tidak ada lagi perekrutan karyawan baru. namun seiring dengan kesuksesan yang di dapat PDAM Tirta Musi Palembang mereka kekurangan karyawan untuk menutupi kekurangan karyawan PDAM Tirta Musi Palembang tidak melakukan rekrutmen besar - besaran melainkan mereka melakukan kerja sama dengan koperasi untuk menutupi kurang karyawan. Maka dari itu kalau ada posisi yang kosong maka PDAM Tirta Musi Palembang merekrut karyawan dari koperasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 REKRUTMEN

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses mendapatkan, menentukan dan menarik pelamar yang berkualitas untuk menduduki suatu posisi jabatan tertentu di lingkungan perusahaan. Sehingga setelah kebutuhan tenaga kerja dapat diperkirakan maka perusahaan melakukan rekrutmen dengan mengingat deskripsi kerja dan spesifikasi kerja yang menjadi standar kualifikasi dalam rekrutmen (Rivai,2006:158).

Menurut Rivai (2006:160) tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga

memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualifikasi tertinggi dari yang terbaik

2.2 PENEMPATAN KERJA

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:159) tujuan penempatan kerja yaitu agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

2.3 KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/ sasaran/ kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama (Sedarmayanti,2008:263). Sedangkan menurut Marwansyah (2014:228) kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Marwansyah (2014:232) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah :

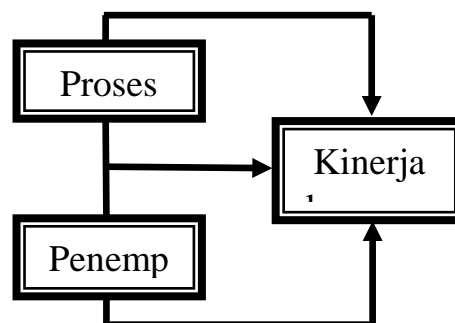
- 1) Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.

- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan – tujuan yang spektif
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.3 berikut.

Tabel 2.3 Kerangka Pikir



2.5 Hipotesis

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Di duga ada pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Musi Palembang
- 2) Di duga ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Musi Palembang
- 3) Di duga ada pengaruh proses rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Musi Palembang

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 METODE PENGUMPULAN DATA

1. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh perusahaan.
3. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.2 POPULASI DAN SEMPEL

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda benda alam yang lain. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pada penelien ini, penulis menjadikan karyawan dari PDAM Tirta Musi Palembang sebagai populasi yang sampai tahun 2016 total berjumlah 144 orang. Kemudian akan digunakan metode *simple random sampling*, yaitu metode pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono:2013,118). Adapun jumlah sample tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003:146)

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 UJI VALIDITAS

validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Sebuah alat ukur disebut *valid* bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur dengan menggunakan spss.

Tabel 4.9

Hasil uji validitas variabel X1, X2 dan Y

| N o | Peryataa n | Corrected Item-Total Correlatio n | Nilai Kriti s | Keteranga n |
|--------|---------------|--|---------------------|----------------|
| 1 | X1.1 | .298 | .197 | Valid |
| 2 | X1.2 | .315 | .197 | Valid |
| 3 | X1.3 | .484 | .197 | Valid |
| 4 | X1.4 | .547 | .197 | Valid |
| 5 | X1.5 | .401 | .197 | Valid |
| 6 | X1.6 | .363 | .197 | Valid |
| 7 | X1.7 | .330 | .197 | Valid |
| 8 | X1.8 | .436 | .197 | Valid |
| 9 | X1.9 | .463 | .197 | Valid |
| 10 | X1.10 | .356 | .197 | Valid |
| 11 | X1.11 | .471 | .197 | Valid |
| 12 | X1.12 | .370 | .197 | Valid |
| 13 | X1.13 | .453 | .197 | Valid |
| 14 | X1.14 | .302 | .197 | Valid |
| 15 | X1.15 | .437 | .197 | Valid |
| 16 | X2.1 | .398 | .197 | Valid |
| 17 | X2.2 | .592 | .197 | Valid |
| 18 | X2.3 | .479 | .197 | Valid |
| 19 | X2.4 | .334 | .197 | Valid |

| | | | | |
|----|-------|------|------|-------|
| 20 | X2.5 | .519 | .197 | Valid |
| 21 | X2.6 | .317 | .197 | Valid |
| 22 | X2.7 | .316 | .197 | Valid |
| 23 | X2.8 | .540 | .197 | Valid |
| 24 | X2.9 | .350 | .197 | Valid |
| 25 | X2.10 | .435 | .197 | Valid |
| 26 | Y.1 | .287 | .197 | Valid |
| 27 | Y.2 | .440 | .197 | Valid |
| 28 | Y.3 | .457 | .197 | Valid |
| 29 | Y.4 | .451 | .197 | Valid |
| 30 | Y.5 | .348 | .197 | Valid |
| 31 | Y.6 | .411 | .197 | Valid |
| 32 | Y.7 | .379 | .197 | Valid |
| 33 | Y.8 | .481 | .197 | Valid |
| 34 | Y.9 | .343 | .197 | Valid |
| 35 | Y.10 | .379 | .197 | Valid |

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Pada tabel 4.9 dapat dilihat nilai indeks validitas setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai 0,1966 hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang diajukan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian

4.2 RELIABILITAS

Menurut Sugiyono (2013:172) tentang reabilitas adalah “instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

Tabel 4.10
Uji realibilitas

| Reliability Statistics | | | | |
|------------------------|----------------|---------|----------------------|----------------|
| Variabel | Cronba ch's | N of | Standar Realiabil | Keteran gan |
| | | | | |

| | Alpha | Ite ms | itas | |
|---------------------------------|-------|-----------|------|----------|
| Rekrutm en (X1) | .767 | 15 | 0.60 | Reliabel |
| Penemp atan kerja (X2) | .731 | 10 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawa n (Y) | .659 | 10 | 0.60 | Reliabel |

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Nilai cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

4.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisi korelasi adalah hubungan linier antara dua variable atau lebih dari hasil pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (sugiyono, 2013:257)

Tabel 4.11

Koefisien korelasi

Model Summary

| Mode | R | R | Adjusted R |
|------|-------------------|--------|------------|
| 1 | R | Square | Square |
| 1 | .823 ^a | .677 | .670 |

PENEMPATAN KERJA,
REKRUTMEN

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Dalam tabel 4.11 ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,823. R dalam tabel ini adalah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,823 ini menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interpersien korelasi yang rangenya berada dalam 0,80 – 1,00.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .823 ^a | .677 | .670 | .14657 |

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, REKRUTMEN

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai koefisien sebesar 0,677 dimana analisis hitung $1 - 0,677 = 0,323$. Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,677 atau 67,7% yang berarti bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh sebesar 67,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan setelah dilakukan penganalisaan dengan bantuan program spss maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | .662 | .255 | | 2.595 | .011 |
| REKRUTMEN | .573 | .090 | .557 | 6.401 | .000 |
| PENEMPATAN KERJA | | | | | |

| | | | | | |
|-------|-----|------|------|----|----|
| PENE | .27 | .075 | .318 | 3. | .0 |
| MPAT | 5 | | | 65 | 00 |
| AN | | | | 5 | |
| KERJA | | | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAN

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Hasil uji regresi berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 19, pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digunakan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,662 + 0,573X_1 + 0,275X_2 + e$$

- 1) Dimana konstanta sebesar 0,662 menyatakan bahwa jika rekrutmen dan penempatan kerja nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0.662.
- 2) Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,573 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu – satuan skor rekrutmen akan meningkat skor kinerja sebesar 0,573
- 3) Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,275 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu – satuan skor penempatan kerja akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,275

Hasil regresi berganda didapatkan positif, artinya dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya rekrutmen dan penempatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan bagaimana mestinya pada PDAM Tirta Musi Palembang.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji T

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T yang dibantu dengan program statistik SPSS 19. Pengujian ini dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 atau tingkat kepercayaan 95% dengan kriteria pengujian :

Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4.14

Hasil uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | .662 | .255 | | 2.595 | .011 |
| REKRUTMEN | .573 | .090 | .557 | 6.401 | .000 |
| PENEMPATAN KERJA | .275 | .075 | .318 | 3.655 | .000 |

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | .662 | .255 | | 2.595 | .011 |
| REKRUTMEN | .573 | .090 | .557 | 6.401 | .000 |
| PENEMPATAN KERJA | .275 | .075 | .318 | 3.655 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAN

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Dari hasil uji-t dapat diketahui bahwa:

1. Variabel rekrutmen memiliki T hitung sebesar 6.401 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $\geq \alpha = 0,05$ $T_{tabel} = 1,66$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Variabel penempatan kerja memiliki t hitung sebesar 3.655 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $\leq \alpha = 0,05$ $T_{tabel} = 1,66$, ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari pernyataan diatas menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis menyatakan semua variabel berpengaruh positif dan signifikasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang.

4.6.2 Uji -F

Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikasi pengaruh variabel variabel independen secara bersama – sama (*simulation*) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} hitung dengan F_{tabel} . dalam penelitian ini diperoleh hasil uji anova (F) sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regr | 4.360 | 2 | 2.180 | 101.483 | .000 ^a |
| | Residual | 2.084 | 97 | .021 | | |
| | Total | 6.444 | 99 | | | |

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, REKRUTMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAN

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f diperoleh 101.483 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dipakei untuk kinerja karyawan, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regrasi linier berganda yang peneliti lakukan pada variabel Rekrutmen (X1) dan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan hasil pengujian hipotesis menunjukkan:

1. Pengaruh antara rekrutmen dan penempatan kerja dengan kinerja karyawan khususnya pada PDAM Tirta Musi Palembang, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan T hiting sebesar 6.401 untuk X1 dan 3.655 untuk X2 > dari T tabel sebesar 1.66, Dengan demikian hipotesis terbukti. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. nilai F diperoleh 101.483 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dipakei untuk kinerja karyawan, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang
3. Dengan nilai koefisien kolesari R sebesar 0,823 ini menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat antar variabel karna rangnya berda dalam 0,80 – 1,00
Koefisisn determinasi sebesar 0,677 atau 67,7% ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh sebesar 67,7% terhadap kinerja karyawan sedangkan 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*, 2011, Gaya Media Yogyakarta.
- DILFITRI. 2014. *Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. BANK Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Padang*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- IRWANSYAH PUTRA. 2013. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kayuagung*
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta, CV.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Sadarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika ADITAMA
- Sadili, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian bisnis*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Wibowo. 2016. *Menejmen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajawali Pers.jakarta.
- ZULIANTI. 2014. *Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Pempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di lingkungan Pemerintahan Kota Semarang*

ANALISIS PERSEPSI MASYARAKAT TERHADAP KEBERADAAN MINIMARKET INDOMARET DI KELURAHAN TIMBANGAN

Desi Puswaningsih¹, Heriyanto, S.E., M.Si², Dina Mellita, S.E., M.Ec³
Mahasiswa Universitas Bina Darma¹, Dosen Universitas Bina Darma², Dosen Universitas
Bina Darma³

Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang

Sur-el: Desipuswaningsih@gmail.com¹, Heriyanto@binadarma.ac.id²,
Dinamellita@mail.binadarma.ac.id³

ABSTRACT: *This research has to analyze perception society existence of minimarket Indomaret on Kelurahan Timbangan, Kecamatan Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Ilir. Population on this research is the society of Kelurahan Timbangan who ever buy on Indomaret and taking 100 responses sample with area sampling. The tool of analysis was used tabulation with descriptive analysis calculation and Likert scale. The result of research has gotten the average instruments calculation is 3,65 which included on the category that society agrees with the presence of Indomaret on Kelurahan Timbangan giving to society easily to buy fulfill necessary.*

Keywords: *attitude, motive, interest, experience and hope*

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi masyarakat terhadap keberadaan minimarket Indomaret di Kelurahan Timbangan. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Kelurahan Timbangan yang pernah berbelanja di Indomaret dan diambil sampel sebanyak 100 responden secara *area sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah tabulasi dengan perhitungan analisis deskriptif dan skala likert. Hasil penelitian didapatkan skor rata-rata instrumen sebesar 3,65 yang dikategorikan bahwa masyarakat setuju dengan adanya Indomaret di Kelurahan Timbangan. Hal ini menunjukkan bahwa hadirnya Indomaret memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk berbelanja memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Kata kunci : Sikap, Motif, Minat, Pengalaman dan Harapan

1. PENDAHULUAN

Berkembangnya industri ritel belakangan ini tidak lepas dari pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Meningkatnya tingkat konsumsi dan hasrat berbelanja masyarakat membuat industri ini semakin dilirik oleh para pelaku bisnis. Setiap tahunnya bisnis ritel mengalami pertumbuhan yang cukup pesat terutama pasar modern dalam bentuk minimarket dengan konsep waralaba atau *franchise*. Kehadiran minimarket di Kota Palembang sudah menjamur di berbagai lokasi, bahkan sudah merambah ke pinggiran kota

seperti kota-kota kabupaten dan pedesaan, salah satunya di kawasan Kelurahan Timbangan. Minimarket ini tumbuh dan hadir pada kawasan manapun yang berpotensi untuk menjadi pasar bagi usaha mereka.

Hadirnya minimarket ini disatu sisi menggembirakan konsumen dan memperlihatkan bentuk ketergantungan masyarakat akan pelayanan ritel yang baik. Dimana kemunculan minimarket dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang ada untuk menunjang keinginan konsumen terkait dengan kenyamanan saat berbelanja,

kemudahan, variasi produk yang semakin beragam, kualitas produk yang terus meningkat dan tentu saja harga produk yang lebih terjangkau.

Fenomena menjamurnya Indomaret ini relatif sulit dikendalikan karena hadirnya Indomaret ini memperlihatkan bentuk budaya konsumtif masyarakat. Sekarang ini, disadari bahwa masyarakat tidak hanya mengkonsumsi, tetapi telah terjebak dalam budaya konsumtif ini. Budaya ini berdampak negatif terhadap lingkungan sosial, masyarakat semakin gemar berbelanja di Indomaret daripada berbelanja di pedagang tradisional. Karena Indomaret lebih baik dibandingkan dengan pedagang tradisional dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dari lingkungan psikologis, status masyarakat yang berbelanja di Indomaret semakin meningkat. Tetapi ikatan atau hubungan emosional di sini tidak terbentuk antara penjual dan pembeli. Tidak ada transaksi tawar-menawar harga. Sedangkan dari lingkungan ekonomi berakibat mematikan usaha pedagang-pedagang tradisional. Sehingga banyak pedagang tradisional yang gulung tikar atau menutup usahanya. Karena pedagang tradisional masih bersifat konvensional, baik dari tata ruang barang-barang yang diperdagangkan, pembayaran maupun dalam bentuk lainnya. Selain itu juga, banyaknya cabang Indomaret di satu kawasan karena kurangnya dari pihak pemerintah untuk mengontrol keberadaan pasar modern ini.

Dalam hal aspek hukum keberadaannya melanggar peraturan zonasi yang dikeluarkan oleh pemerintah melalui Peraturan Presiden

Nomor 112 Tahun 2007 tentang Penataan dan Pembinaan Pasar Tradisional dan Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Nomor 53 Tahun 2008 tentang Pedoman Penataan dan Pembinaan Pasar Tradisional Pusat Perbelanjaan dan Toko Modern. Peraturan ini benar mengatur pendirian minimarket, aspek lokasi, perizinan, dan kemitraan pemasok dengan pengusaha pasar modern.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi masyarakat terhadap keberadaan minimarket Indomaret di Kelurahan Timbangan.

2. METODELOGI PENELITIAN

2.1 Pengertian Persepsi

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:59) persepsi adalah suatu proses dengan mana individual mengorganisir dan menginterpretasikan tanggapan kesan mereka dengan maksud memberi makna pada lingkungan mereka. Tetapi apa yang kita rasakan dapat berbeda secara substansial dari realitas objektif. David Krech dalam Miftah Thoha (2011, 141) persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi, dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi.

Menurut Kotler dan Keller (2007:228) persepsi adalah proses yang digunakan oleh

individu untuk memilih, mengorganisasi dan menginterpretasi masukan informasi guna menciptakan gambaran dunia yang memiliki arti. Persepsi tidak hanya bergantung pada rangsangan fisik tetapi juga pada rangsangan yang berhubungan dengan lingkungan sekitar dan keadaan individu yang bersangkutan.

Pengertian persepsi itu sendiri adalah pengalaman tentang obyek peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menampilkan informasi dan menafsirkan pesan (Rakhmat, 2004:51).

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi



Sumber : Robbins dan Judge dalam Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, 2014.

2.3 Pengertian Faktor Psikologis

Menurut Purimahua (2005:546) faktor psikologis adalah dorongan dari diri seseorang yang mempengaruhi pemilihan sesuatu berdasarkan keluwesan terhadap produk yang digunakan, keinginan yang lebih besar dan

kemudahan penggunaan produk tersebut dibandingkan dengan yang lain.

Pilihan pembelian seseorang dipengaruhi oleh empat faktor psikologis utama, yaitu motivasi, persepsi, pengetahuan, keyakinan dan sikap. Faktor psikologis tersebut akan mendorong konsumen dalam bertindak untuk mendayagunakan serta mempersepsikan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh konsumen dalam melakukan keputusan pembelian produk. Dalam suatu proses keputusan akhirnya menjadi suatu proses keputusan pembelian memiliki hubungan yang positif dengan faktor psikologis dalam diri konsumen yang bersangkutan. (Latif, 2001:132)

2.4 Pengertian Faktor Pada Pemersepsi

2.4.1 Pengertian Sikap

Sikap dapat didefinisikan sebagai suatu penilaian kognitif seseorang terhadap suka atau tidak suka, perasaan emosional yang tindakannya cenderung ke arah berbagai objek atau ide (Anwar, 2005). Thurstone (2010:139) sikap sebagai salah satu konsep yang cukup sederhana, yaitu jumlah pengaruh yang dimiliki seseorang atas atau menentang suatu objek. Allport (2010:140) sikap adalah suatu mental dan saraf sehubungan dengan kesiapan untuk menanggapi, diorganisasi melalui pengalaman dan memiliki pengaruh yang mengarahkan dan/atau dinamis terhadap perilaku.

Sikap adalah pernyataan-pernyataan atau penilaian evaluatif berkaitan dengan objek, orang atau suatu peristiwa (Robbin dan Judge, 2002). Menurut Simamora (2002) bahwa di dalam sikap terdapat tiga komponen yaitu: 1) *Cognitive component*: kepercayaan konsumen

dan pengetahuan tentang objek. Yang dimaksud objek adalah atribut produk, semakin positif kepercayaan terhadap suatu merek suatu produk maka keseluruhan komponen kognitif akan mendukung sikap secara keseluruhan. 2) *Affective component*: emosional yang merefleksikan perasaan seseorang terhadap suatu objek, apakah objek tersebut diinginkan atau disukai. 3) *Behavioral component*: merefleksikan kecenderungan dan perilaku aktual terhadap suatu objek, yang mana komponen ini menunjukkan kecenderungan melakukan suatu tindakan. Menurut Loudan dan Delabitta (2004) komponen kognitif merupakan kepercayaan terhadap merek, komponen afektif merupakan evaluasi merek dan komponen kognatif menyangkut maksud atau niat untuk membeli.

Intention adalah kecenderungan untuk melakukan tindakan terhadap objek (Aesel, 1998). Menurut Dharmmesta (1999) *intention* terkait dengan *attitude* dan *behavior*. Beberapa pengertian dari *intention* sebagai berikut:

1. *Intention* dianggap sebagai sebuah perangkat antara faktor-faktor motivasional yang mempengaruhi perilaku.
2. *Intention* juga mengindikasikan seberapa jauh seseorang mempunyai kemauan untuk mencoba.
3. *Intention* menunjukkan pengukuran dengan kehendak seseorang.
4. *Intention* berhubungan dengan perilaku yang terus-menerus.

2.4.2 Pengertian Motif

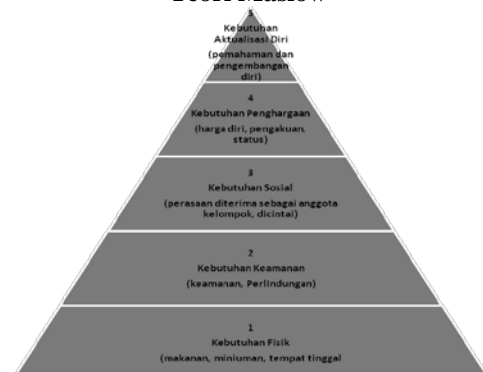
Menurut Sunarto (2006:121) motivasi (*motivation*) adalah keadaan yang diaktivasi atau digerakkan di mana seseorang mengarahkan

perilaku berdasarkan tujuan. Hal ini termasuk dorongan, keinginan, harapan atau hasrat. Menurut Kotler Keller (2007:226) motif adalah kebutuhan cukup mampu mendorong seseorang bertindak.

Menurut Kotler dan Armstrong (2001:172) motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang menghasilkan suatu tindakan. Dorongan ini dihasilkan dari hasrat yang ada di dalam diri seseorang yang muncul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi. Pada dasarnya secara psikologis manusia memiliki keinginan-keinginan yang ingin dicapainya. Tetapi tidak semua keinginan tersebut dapat diarahkan untuk kepentingan-kepentingan lain di luar keinginannya. Untuk mengarahkannya perlu adanya suatu motivasi. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan kebutuhan yang terjadi dalam diri seseorang.

Menurut Maslow (2007:227) kebutuhan manusia tersusun dalam hierarki, dari yang paling mendesak sampai yang paling kurang mendesak. Berdasarkan urutan tingkat kepentingannya, kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Gambar 2.1.4
Teori Maslow



Abraham Sperling (1967:183) motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (1981:101) motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang dicari oleh individu yang berorientasi pada tujuan untuk mencapai rasa puas.

Ristiyanti dan John (2005:79) motif adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan ini orang lebih memperhatikan sesuatu yang menurut dia dapat memenuhi kebutuhannya. Orang cenderung memasukkan stimulus yang cocok dengan motifnya ke dalam persepsinya. Semakin kuat kebutuhan, semakin besar kecenderungan untuk mengabaikan stimulus yang tidak ada hubungannya dengan kebutuhan itu.

2.4.3 Pengertian Minat

Menurut Witherington (1991:63) minat adalah dorongan yang menyebabkan terikatnya perhatian individu pada obyek tertentu seperti pekerjaan, pelajaran, benda dan orang. Minat berhubungan dengan aspek kognitif, afektif dan motorik dan merupakan sumber motivasi untuk melakukan apa yang diinginkan. Minat berhubungan dengan sesuatu yang menguntungkan dan dapat menimbulkan kepuasan bagi dirinya. Kesenangan merupakan minat yang sifatnya sementara.

Adapun minat bersifat tetap (*persistent*) dan ada unsur memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan. Semakin sering minat diekspresikan dalam kegiatan akan

semakin kuat minat tersebut, sebaliknya minat akan pupus kalau tidak ada kesempatan untuk mengekspresikannya.

Minat memiliki sifat dan karakteristik khusus sebagai berikut:

1. Minat bersifat pribadi (individual), ada perbedaan antara minat seseorang dengan orang lain.
2. Minat menimbulkan efek diskriminatif.
3. Erat hubungannya dengan motivasi, mempengaruhi, dan dipengaruhi motivasi.
4. Minat merupakan sesuatu yang dipelajari, bukan bawaan lahir dan dapat berubah tergantung pada kebutuhan, pengalaman dan mode.

Minat adalah motif yang menunjukkan arah perhatian individu kepada obyek yang menarik serta menyenangkan (Woodworth & Marquis, 1961) sedangkan menurut Shalahuddin (1991) minat adalah perhatian yang mengandung unsur-unsur perasaan, maka minat menentukan sikap yang menyebabkan seseorang berbuat aktif dalam suatu pekerjaan, dengan kata lain bahwa minat dapat menjadi sebab dari suatu kegiatan.

Menurut Davidson (1994:140) minat beli konsumen dapat diartikan sebagai berikut: "Minat beli konsumen merupakan serangkaian unsur-unsur yang mencerminkan hasrat dan keinginan konsumen". Serangkaian unsur tersebut meliputi:

1. Tersedianya ruang dan waktu (*Convenience Location and Hours*)
Yaitu tingkat kemudahan konsumen untuk menjangkau lokasi toko dan waktu berbelanja. Bagi konsumen yang sibuk karena berharap efisien waktu berbelanja

yang dapat meminimalkan waktu seperti *fact check cost* (proses pembayaran cepat), kemudahan dalam memarkirkan kendaraan, mendapatkan pertolongan yang lebih dari petugas penjualan, adanya catalog produk, catalog service centre. Sedangkan konsumen yang memiliki banyak waktu berbelanja, mereka akan merespon baik penjualan khusus serta tingkat pelayanan dari petugas penjualan yang kurang tanggap.

2. Suasana toko (*Store atmosphere*)

Yaitu kesadaran penjual yang dirasakan konsumen pada saat berbelanja sehingga diharapkan menumbuhkan minat membeli. Suasana yang tepat mempengaruhi konsumen untuk berbelanja, artinya ada kesesuaian antara barang yang dijual dengan interior ruangan dan perbedaan suasana antara satu bagian dengan bagian lainnya.

3. Barang dagangan (*Merchandise*)

Yaitu kesesuaian kebutuhan konsumen dengan barang yang ditawarkan penjual. Konsumen biasanya menginginkan variasi atau adanya pilihan dari perbedaan macam-macam barang sesuai dengan tujuan dan pilihan konsumen. Konsumen berharap tidak hanya menemukan variasi dari perbedaan tipe barang, tetapi menemukan bermacam-macam perbedaan warna, merek, gaya, mode, dan ukuran masing-masing penilaian dan pilihan individu.

4. Harga (*price*)

Yaitu harga jual yang diinginkan konsumen sesuai dengan nilai dan barang dan jasa yang ditawarkan penjual. Suatu barang dipandang mahal atau murah oleh konsumen atau penjual tergantung oleh masing-masing

pihak perlu penyesuaian harga dengan nilai barang yang dijual oleh karena itu konsumen mengharapkan harga jual yang ditawarkan oleh oleh penjual sesuai dengan nilai barang yang dibelinya. Nilai sangat berkaitan dengan utilitas produk, harga produk, pelayanan, serta manfaat sehingga dapat menciptakan suatu minat beli konsumen. Dalam menetapkan harga harus sesuai dengan faktor tersebut.

5. Informasi dan interaksi pribadi (*Information and personal interaction*)

Yaitu informasi tentang barang yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan dan hubungan sumber daya manusia yang dimiliki penjual dengan konsumen berlangsung dengan baik. Sebagian konsumen menginginkan penjual menyediakan informasi yang mendetail mengenai produk, karakteristik, dan penggunaannya.

6. Pelayanan (*Service*)

Yaitu jenis kegiatan pelayanan penjual yang diinginkan konsumen sesuai dengan barang, pemasangan dan cara-cara yang lain yang ditujukan supaya lebih menarik bagi konsumen.

Menurut Schiffman dan Kanuk (2003:441) yakni: penelitian, mengingatkan bahwa suatu gambaran atau suasana toko dapat mempengaruhi suasana hati atau emosi para konsumen. Sebaliknya suasana hati atau emosi konsumen yang tenang, dapat mempengaruhi beberapa lama mereka tinggal di dalam toko dan bagaimana perilaku lainnya yang ditimbulkan sebaik yang diharapkan dapat memberi semangat

bagi *retailer*. *Store atmosphere*, seperti telah dibuktikan dalam penelitian, dapat mempengaruhi keadaan emosi pembeli yang menyebabkan meningkatnya atau menurunnya perasaan senang dan membangkitkan keinginan, baik yang muncul dari *psikological set* maupun keinginan yang bersifat mendadak (*impulse*).

Ketika konsumen mengunjungi sebuah toko, tata letak rak pajangan di dalam toko akan mempengaruhi perilaku pengunjung, pembuatan gang atau jalan akan memudahkan alur lalu lintas pengunjung. Penempatan item produk secara berkesinambungan berdasarkan kategori produk juga akan mempengaruhi perilaku konsumen.

2.4.4 Pengertian Pengalaman

Menurut Assel (2010:111) pembelajaran konsumen adalah suatu perubahan dalam perilaku yang terjadi sebagai hasil dari pengalaman masa lalunya. Konsumen memperoleh berbagai pengalamannya dalam pembelian produk dan merek produk apa yang disukainya. Konsumen akan menyesuaikan perilakunya dengan pengalamannya di masa lalu. Menurut Mulyana (2004) Pengalaman yang diperoleh seseorang dari suatu peristiwa nyata akan dipakai untuk bekal kepercayaan dirinya bersikap lebih bijaksana dimasa mendatang.

Kotler dan Keller (2007:230) Pembelajaran meliputi perubahan perilaku seseorang yang timbul dari pengalaman. Sebagian besar perilaku manusia adalah hasil belajar. Ahli teori pembelajaran yakin bahwa pembelajaran dihasilkan melalui perpaduan kerja antara pendorong, rangsangan, isyarat bertindak, tanggapan dan penguatan.

2.4.5 Pengertian Harapan

Menurut Ristiyanti dan John (2005:78) orang biasanya mempunyai harapan tentang apa pun yang dihadapi, baik produk maupun orang. Harapan ini dibentuk dari pengalaman sebelumnya, dari informasi yang dia peroleh melalui media massa dan dari kenalannya, atau juga dari apa yang dilihat, didengar dan diraba saat itu. Menurut Mulyana (2004) Harapan seseorang terhadap tambahan informasi berharga tertentu akan membuatnya bersikap lebih selektif lagi dalam menerima segala macam informasi yang didapatkannya demi kemajuannya dimasa mendatang.

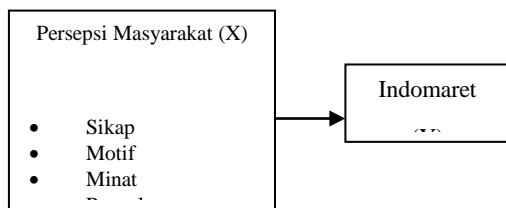
Menurut Olson dan Dover (Zeithaml,1993) harapan pelanggan merupakan keyakinan pelanggan sebelum mencoba atau membeli suatu produk, yang dijadikan standar atau acuan dalam menilai kinerja produk tersebut. Meskipun demikian, dalam beberapa hal belum tercapai kesepakatan, misalnya mengenai sifat standar harapan yang spesifik, jumlah standar yang digunakan, maupun sumber harapan.

Schiffman dan Kanuk (2007) Mengemukakan bahwa orang biasanya melihat apa yang mereka harapkan untuk dilihat, dan apa yang mereka harapkan untuk dilihat biasanya berdasarkan pada apa yang diketahui, pengalaman sebelumnya, atau keadaan yang hendaknya ada (harapan).

Valerie. A Zeithaml (1993) mengatakan setiap konsumen pasti memiliki harapan dalam membuat suatu keputusan pembelian, harapan inilah yang memiliki peran besar sebagai standar perbandingan dalam mengevaluasi kualitas produk tersebut maupun

kepuasan konsumen. Ketika konsumen mendapatkan suatu produk sesuai dengan harapannya, maka konsumen akan mempertahankan produk yang didapatkannya sehingga tercipta sikap lokal dari konsumen itu sendiri. Maka dapat disimpulkan bila semakin besar harapan pelanggan yang terpenuhi maka semakin tinggi tingkat loyalitas pelanggan.

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Kelurahan Timbangan yang pernah berbelanja di Indomaret. Jumlah penduduk di Kelurahan Timbangan berjumlah 10.522 jiwa terdapat 5 lingkungan dan 10 RT yang memiliki ± 1.835 Kepala Keluarga. Peneliti juga membatasi responden yang terfokus pada masyarakat yang sudah berumah tangga karena mereka lebih sering membeli kebutuhan sehari-hari. (sumber: *Badan Pusat Statistik Indralaya Utara Kab. Ogan Ilir dan Kelurahan Timbangan, 2016*)

2.7 Sampel Penelitian

Dalam teknik menentukan sampel, peneliti menggunakan sampling daerah atau sampling wilayah (*area sampling*), yakni pengambilan anggota sampel dengan mempertimbangkan

wakil-wakil dari daerah-daerah geografis yang ada, peneliti mengambil sampel penelitian di Kelurahan Timbangan pada RT 01 sampai RT 10. Untuk menentukan jumlah responden, penulis menggunakan rumus Slovin dengan memasukkan toleransi ketidakteelitian sebesar 10%.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{1835}{1 + 1.835 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{1835}{19,35}$$

$$n = 94,83$$

$$n = 95 \text{ responden}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

α = toleransi ketidakteelitian (sebesar 10%)

Berdasarkan teori Slovin, toleransi ketidakteelitian sebesar 10% dari populasi 1.835 Kepala Keluarga, maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 95 responden. Sehubungan dengan hal tersebut, secara area Kelurahan Timbangan mempunyai 10 RT, maka sampel tiap-tiap RT disamakan dalam pembagiannya sehingga 95 responden dibagi 10 = 9,5 dibulatkan menjadi 10 responden. Maka jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 100 responden. Berdasarkan hal tersebut, 100 responden dipilih menggunakan purposive

sampling yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Dimana dalam pembagian kuesionernya akan berimbang di tiap-tiap RT dan di dalam satu kepala keluarga diambil satu suami atau istri untuk mewakili pengisian kuesionernya.

3. HASIL

Setelah mengajukan kuesioner kepada 100 responden terhadap 5 indikator yang terdiri dari indikator sikap, motif, minat, pengalaman dan harapan dengan pengukuran kuesioner menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban pada setiap item pernyataannya.

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dikemukakan peneliti, adanya kaitan pada beberapa pernyataan indikator sikap terhadap teori Simamora (2002) yaitu terdapat tiga komponen pada sikap. 1) Barang-barang yang dibutuhkan sehari-hari ada di minimarket Indomaret termasuk ke dalam *cognitive component* yaitu kepercayaan konsumen dan pengetahuan tentang objek. 2) *Affective component* yaitu emosional yang merefleksikan perasaan seseorang terhadap suatu objek, apakah objek tersebut diinginkan atau disukai. Hal ini dapat dilihat sebanyak 48% responden sangat setuju berbelanja pada minimarket Indomaret di Kelurahan Timbangan mempermudah membeli kebutuhan rumah tangga. 3) *Behavioral component* yaitu merefleksikan kecenderungan dan perilaku aktual terhadap suatu objek, yang mana komponen ini menunjukkan kecenderungan melakukan suatu tindakan dan pengertian *Intention* (Aesel, 1998) adalah kecenderungan untuk melakukan tindakan terhadap objek. Menurut Dharmmesta (1999) *intention* berhubungan dengan perilaku yang

terus-menerus. Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 42% menyatakan setuju bahwa responden terbiasa berbelanja di minimarket Indomaret di Kelurahan Timbangan. Hal ini menyatakan bahwa masyarakat melakukan pembelian ulang secara terus-menerus dan menjadi kebiasaan untuk selalu membeli di Indomaret.

Kemudian, beberapa pernyataan pada indikator motif memiliki kaitan terhadap beberapa teori, menurut Ristiyanti dan John (2005:79) motif adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan ini orang lebih memperhatikan sesuatu yang menurut dia dapat memenuhi kebutuhannya sedangkan menurut Maslow (2007:227) kebutuhan manusia tersusun dalam hierarki, dari yang paling mendesak sampai yang paling kurang mendesak. Berdasarkan urutan tingkat kepentingannya, kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari hasil pernyataan indikator motif, sebanyak 57% responden mendapatkan rasa aman ketika berbelanja di minimarket Indomaret. Hal ini menunjukkan bahwa responden memerlukan kebutuhan akan keamanan dan perlindungan. Kemudian sebanyak 53% responden merasa tidak bangga berbelanja di minimarket Indomaret karena kebutuhan akan penghargaan (harga diri, pengakuan, status) merupakan kebutuhan yang kurang mendesak bagi responden.

Kemudian, pada indikator minat beberapa pernyataan memiliki kaitan dengan teori. Sebanyak 34% responden menyatakan setuju

merasa senang ketika berbelanja berkaitan dengan pengertian minat menurut (Woodworth & Marquis, 1961) adalah motif yang menunjukkan arah perhatian individu kepada obyek yang menarik serta menyenangkan. Menurut Schiffman dan Kanuk (2003:441) yakni: penelitian, mengingatkan bahwa suatu gambaran atau suasana toko dapat mempengaruhi suasana hati atau emosi para konsumen. *Store atmosphere*, seperti telah dibuktikan dalam penelitian, dapat mempengaruhi keadaan emosi pembeli yang menyebabkan meningkatnya atau menurunnya perasaan senang dan membangkitkan keinginan, baik yang muncul dari *psikological set* maupun keinginan yang bersifat mendadak (*impulse*).

Menurut Davidson (1994:140) unsur-unsur yang mencerminkan minat beli konsumen meliputi:

1. Tersedianya ruang dan waktu (*Convenience Location and Hours*)

Yaitu tingkat kemudahan konsumen untuk menjangkau lokasi toko berkaitan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa responden setuju jarak yang ditempuh lebih dekat sebesar 40%.

2. Suasana toko (*Store atmosphere*)

Suasana yang tepat mempengaruhi konsumen untuk berbelanja, artinya ada kesesuaian antara barang yang dijual dengan interior ruangan dan perbedaan suasana antara satu bagian dengan bagian lainnya.

Ketika konsumen mengunjungi sebuah toko, tata letak rak pajangan di dalam toko akan mempengaruhi perilaku pengunjung, pembuatan gang atau jalan akan memudahkan alur lalu

lintas pengunjung. Penempatan item produk secara berkesinambungan berdasarkan kategori produk juga akan mempengaruhi perilaku konsumen.

Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 39% responden sangat setuju bahwa penempatan rak disusun dengan rapi sesuai dengan jenis barangnya. Hal ini akan mempengaruhi proses pembelian konsumen karena mempermudah mereka mengambil dan memilih sendiri barang-barang yang akan mereka beli.

Kotler dan Keller (2007:230) Pembelajaran meliputi perubahan perilaku seseorang yang timbul dari pengalaman. Sebagian besar perilaku manusia adalah hasil belajar. Ahli teori pembelajaran yakin bahwa pembelajaran dihasilkan melalui perpaduan kerja antara pendorong, rangsangan, isyarat bertindak, tanggapan dan penguatan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebanyak 41% responden tidak pernah merasakan pengalaman yang kurang baik saat berbelanja di Indomaret. Karena tidak adanya pengalaman buruk yang didapatkan responden dan di dorong oleh pengalaman baik sebagai pengalaman mereka, maka responden secara terus-menerus melakukan pembelian.

Menurut Ristiyanti dan John (2005:78) orang biasanya mempunyai harapan tentang apa pun yang dihadapi, baik produk maupun orang. Harapan ini dibentuk dari pengalaman sebelumnya, dari informasi yang dia peroleh melalui media massa dan dari kenalannya, atau juga dari apa yang dilihat, didengar dan diraba saat itu. Schiffman dan Kanuk (2007) Mengemukakan bahwa orang biasanya melihat apa yang mereka harapkan untuk dilihat, dan apa

yang mereka harapkan untuk dilihat biasanya berdasarkan pada apa yang diketahui, pengalaman sebelumnya, atau keadaan yang hendaknya ada (harapan). Dari indikator harapan, hasil penelitian menunjukkan sebanyak 59% setuju pelayanan Indomaret selama 24 jam dan 52% setuju adanya satpam di tiap Indomaret. Hal ini didukung oleh teori (Ristiyanti dan John) dan (Schiffman dan Kanuk) bahwa harapan dibentuk dari keadaan yang hendaknya ada.

Peneliti juga menganalisis berdasarkan penelitian terdahulu menurut Yudi Siswadi (2014) adanya kesamaan pada persepsi mahasiswa tentang keberadaan pedagang kaki lima di sekitar kampus yang hasilnya bahwa keberadaan pedagang kaki lima dibutuhkan oleh konsumen karena beberapa hal, yaitu mudah dijangkau dan harga yang murah. Skor rata-rata instrumen adalah 3,16 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan konsumen sudah baik karena dianggap produknya sudah memenuhi apa yang diharapkan konsumen.

Pada penelitian yang dilakukan peneliti yang berjudul analisis persepsi masyarakat terhadap minimarket Indomaret di Kelurahan Timbangan, skor rata-rata instrumen sebesar 3,65 yang dikategorikan bahwa masyarakat setuju dengan adanya Indomaret di Kelurahan Timbangan. Hal ini menunjukkan bahwa hadirnya Indomaret memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk berbelanja memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil

kesimpulan bahwa mayoritas masyarakat setuju dengan keberadaan minimarket Indomaret di Kelurahan Timbangan karena mempermudah membeli kebutuhan rumah tangga. Dimana responden melakukan frekuensi kunjungan berbelanja ke Indomaret lebih dari 5 kali dalam 1 bulan.

DAFTAR RUJUKAN

- <http://bisnis.liputan6.com/read/2062826/indomaret-vs-alfamart-pertarungan-sengit-raksasa-ritel-indonesia>
diakses tanggal 24 oktober 2016
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Indomaret>
diakses tanggal 24 oktober 2016
- <http://indomaret.co.id/korporat/seputar-indomaret/peduli-dan-berbaqi/2014/01/16/gerai-indomaret/>
diakses tanggal 24 oktober 2016
- <http://indomaret.co.id/korporat/seputar-indomaret/peduli-dan-berbaqi/2014/01/16/sejarah-dan-visi/>
diakses tanggal 24 oktober 2016
- Aditya, Arya. 2011. *Analisis Faktor-Faktor yang Membangun Sikap Terhadap Produk dan Implikasinya Terhadap Minat Menggunakan Internet Banking*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Amalia, Firda. 2011. *Analisis Pengaruh Faktor Budaya, Sosial, Pribadi dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek M-150 di Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: RINEKA CIPTA.

- Arum, Daniar Lingga. 2013. *Pengaruh Kepercayaan dan Kualitas Website Terhadap Sikap Pelanggan Serta Dampaknya Terhadap Minat Beli Konsumen pada Toko Online "My Sorella"*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dewi, Yulia Shinta. 2013. *Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Minat Beli Konsumen di Blossom Factory Outlet*. Universitas Widyatama.
- Garry Imancezar, Reagi. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Konsumen, Persepsi Konsumen, dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indralaya Utara Dalam Angka 2016, Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir.
- Kotler, Philip; Kevin Lane Keller. 2007. *Manajemen Pemasaran Edisi 12 Jilid 1*. Jakarta: PT INDEKS.
- Kotler, Philip; Kevin Lane Keller. 2008. *Manajemen Pemasaran, Edisi 13 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Kuswariningsih. 2013. *Analisis Tentang Pengaruh Motivasi dan Minat Terhadap Sikap Untuk Berwirausaha Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI Madiun*. Universitas PGRI Madiun.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Konsumen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ningtias, Ari Candra. 2015. *Analisis Perbedaan Persepsi Konsumen Tentang Bauran Pemasaran Pada Pasar Tradisional dan Pasar Modern*. Universitas Jember.
- Pratiwi, Dinar Ika. 2010. *Analisis Pengaruh Harapan Pelanggan, Kualitas Produk, Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Internet Flash Unlimited di Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rakhmah, Silvia Miftakhur. 2015. *Pengaruh Persepsi Mahasiswa Tentang Bank Syariah Terhadap Minat Menabung di Perbankan Syariah*. Jember: Universitas Jember.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2004. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Rodiyah, Isnaini; Ilmi Usrotin Choiriyah. 2015. *Persepsi Masyarakat Terhadap Implementasi Kebijakan Zonasi Pasar Modern di Kabupaten Sidoarjo*. JKMP (ISSN. 2338-445X), Vol. 3, No. 2, September 2015, 117-240.
- Sangadji, Etta Mamang; Sopiah. 2013. *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Rico; Hatane Samuel. 2013. *Analisa Pengaruh Motivasi, Persepsi, Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Daihatsu Xenia di Sidoarjo*. Universitas Kristen Petra. Jurnal Manajemen Pemasaran.
- Sobur, Alex. 2013. *Psikologi Umum dalam Lintas Sejarah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2006. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: AMUS dan Aditya Media.
- Supriyono. 2015. *Pengaruh Faktor Budaya, Sosial, Individu dan Psikologis Terhadap Keputusan Konsumen*

Membeli di Indomaret. Surakarta:
STIE AUB Surakarta.

Susanti, Anita. 2007. *Analisis Perbandingan Persepsi Konsumen Minimarket Indomaret dengan Alfamart di Komplek Cahaya Kemang Permai Kecamatan Pondok Gede Kota Bekasi.* Unveristas Negeri Semarang.

Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Utami, Christina Whidya. 2008. *Strategi Pemasaran Ritel.* Jakarta: PT INDEKS.

Utami, Christina Whidya. 2008. *Manajemen Ritel: Strategi dan Implementasi Operasional Bisnis Ritel Modern di Indonesia, Edisi 2.* Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi.* Jakarta: Rajawali.

ANALISIS FINANSIAL PERKEBUNAN TANDAN BUAH SEGAR (TBS-SAWIT) UNTUK MENGOPTIMALKAN PROFITABILITAS PADA PT RAMBANG AGRO JAYA

Desti Sariningsih¹⁾, Lin Yan Syah²⁾, Irwan Septa Yuda³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang

¹Email : destysariningsih@yahoo.co.id

²Email : Linyansyah@binadarma.co.id

³Email : Irwan.septayuda@binadarma.co.id

ABSTRAK: *The purpose of this study was to determine the financial at PT Rambang Agro Jaya based on profitability ratio. PT Rambang Agro Jaya is a company engaged in oil palm plantations. In calculating the profitability of a company required financial statements of the company in question, which consists of the balance sheet and income statement of financial statements that show the state company consisting of assets, liabilities and capital of the company at any given moment. To find out more about financial performance of PT Rambang Agro Jaya based profitability analysis then used the financial statements in the form of balance sheet and income statement from 2012 through 2015.*

Keywords: Ratios Profitability, Financial Statement, Balance Sheet, Income Statement.

ABSTRAK: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui finansial pada PT Rambang Agro Jaya berdasarkan rasio profitabilitasnya. PT Rambang Agro Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Didalam menghitung profitabilitas suatu perusahaan dibutuhkan laporan keuangan dari perusahaan yang bersangkutan, yang terdiri dari neraca dan laporan laba rugi laporan keuangan yang menunjukkan keadaan perusahaan yang terdiri dari aktiva, utang dan modal perusahaan pada saat tertentu. Untuk lebih mengetahui tentang kinerja keuangan PT Rambang Agro Jaya berdasarkan analisis profitabilitasnya maka digunakan laporan keuangan perusahaan berupa neraca dan laporan laba rugi dari tahun 2012 sampai 2015.

Kata Kunci : Rasio Profitabilitas, Laporan Keuangan, Neraca, Laporan Laba rugi

1. PENDAHULUAN

Setiap Perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan kekayaan dari pemegang sahamnya. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan berusaha untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan merupakan organisasi yang mempunyai berbagai tujuan baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu tujuan yang penting ialah dengan pencapaian laba optimum oleh sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari financial dalam kinerja penjualan perusahaan tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar perusahaan tetap bertahan, yaitu dengan menginterpretasikan atau menganalisa keuangan (*financial*). Financial adalah mempelajari bagaimana individu, bisnis, dan organisasi meningkatkan, mengalokasi, dan menggunakan sumber daya moneter sejalan dengan waktu, dan juga menghitung risiko dalam menjalankan proyek mereka. yang tujuannya untuk mengetahui keadaan dan perkembangan keuangan suatu perusahaan pada perusahaan yang bersangkutan untuk memperoleh

keuntungan (*profit*) yang maksimal, disamping hal-hal lainnya.

Menurut R. Agus Sartono (2010:122), yang menyatakan bahwa :Profitabilitas adalah kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aktiva maupun modal sendiri. Menurut Kasmir (2011:196) , yang menyatakan bahwa :Rasio profitabilitas merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Menurut Susan Irawati (2006:58), yang menyatakan bahwa :Rasio keuntungan atau *profitability ratios* adalah rasio yang digunakan untuk mengukur efisiensi penggunaan aktiva perusahaan atau merupakan kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu (biasanya semesteran, triwulanan dan lain-lain) untuk melihat kemampuan perusahaan dalam beroperasi secara efisien.

1.1 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penjualan tandan buah segar (TBS-Sawit) pada PT Rambang Agro Jaya?
2. Apakah financial pada PT Rambang Agro Jaya sudah dapat dikatakan memperoleh laba yang efisien?

1.2 Batasan Masalah

Agar pembahasan permasalahan ini tidak menyimpang, maka penulis hanya membahas analisis finansial perkebunan tandan buah segar (TBS-Sawit) untuk mengoptimalkan profit pada PT Rambang Agro Jaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui finansial perkebunan tandan buah segar (TBS-Sawit) dalam memperoleh sebuah keuntungan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Keuangan (Finansial)

Pengertian Manajemen Keuangan (Finansial)

Bambang Riyanto (2011: 67) menyatakan bahwa manajemen keuangan merupakan suatu keseluruhan kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan suatu usaha untuk mendapatkan dana yang diperlukan dengan biaya yang minimal dan syarat-syarat yang paling menguntungkan beserta usaha untuk menggunakan dana tersebut se-efisien mungkin.

2.1.1 Fungsi Manajemen Keuangan (Finansial)

Menurut Abdul Halim (2015: 2) fungsi manajemen keuangan adalah mengambil beberapa keputusan dibidang keuangan, tentunya keputusan-keputusan tersebut adalah relevan dan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Adapun 8 fungsi mengenai Manajemen Keuangan, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan Keuangan (*planning*)

Membuat rencana pemasukan dan pengeluaran serta kegiatan-kegiatan lainnya untuk periode tertentu.

2. Penganggaran Keuangan (*budgeting*)

Tindak lanjut dari perencanaan keuangan dengan membuat detail pengeluaran dan pemasukan.

3. Pengelolaan Keuangan

Menggunakan dana perusahaan untuk memaksimalkan dana yang ada dengan berbagai cara.

4. Pencarian Keuangan

Mencari dan mengeksploitasi sumber dana yang ada untuk operasional kegiatan perusahaan.

5. Penyimpanan Keuangan

Mengumpulkan dana perusahaan serta menyimpan dana tersebut dengan aman.

6. Pengendalian Keuangan (*controlling*)

Melakukan evaluasi serta perbaikan atas keuangan dan sistem keuangan pada perusahaan.

7. Pemeriksaan Keuangan (*auditing*)

Melakukan audit internal atas keuangan perusahaan yang ada agar tidak terjadi penyimpangan.

8. pelaporan keuangan (*reporting*)

Menyediakan laporan informasi tentang kondisi keuangan perusahaan dan analisis rasio laporan keuangan.

2.1.2 Tugas Pokok Manajemen Keuangan (Finansial)

Menurut Abdul Halim (2015: 3) tugas pokok Manajemen keuangan yaitu segala aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan bagaimana perusahaan memperoleh dana, menggunakan dana serta mengelola asset sesuai dengan tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Adapun tugas-tugas pokok manajemen keuangan (finansial) adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan Dana Perusahaan
2. Menggunakan Dana Perusahaan
3. Membagi Keuntungan /Laba Perusahaan

2.1.3 Tujuan Manajemen Keuangan (Finansial)

Menurut Abdul Halim (2015: 1) tujuan manajemen keuangan adalah maksimalisasi kesejahteraan pemilik perusahaan atau maksimalisasi nilai perusahaan.

Tujuan Manajemen Keuangan (finansial) ialah untuk mengelola dana keuangan perusahaan pada suatu perusahaan secara umum adalah untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Dengan demikian apabila suatu saat perusahaan dijual maka harganya dapat ditetapkan setinggi mungkin.

2.2 Profitabilitas

2.2.1 Pengertian Profitabilitas

Profitabilitas merupakan kemampuan suatu perusahaan untuk mendapatkan laba (keuntungan) dalam suatu periode tertentu. Pengertian yang sama disampaikan oleh Husnan Suad (2011: 55) bahwa Profitabilitas adalah kemampuan suatu perusahaan dalam menghasilkan keuntungan (*profit*) pada tingkat penjualan, aset, dan modal saham tertentu. Menurut Hery (2016: 192) rasio profitabilitas merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba melalui semua kemampuan dan sumber data yang dimilikinya, yaitu berasal dari kegiatan penjualan, penggunaan asset, maupun penggunaan modal.

Profitabilitas perusahaan merupakan salah satu dasar penilaian kondisi suatu perusahaan, untuk itu dibutuhkan suatu alat analisis untuk bisa menilainya. Alat analisis yang dimaksud adalah rasio-rasio keuangan. Rasio profitabilitas mengukur efektifitas manajemen

berdasarkan hasil pengembalian yang diperoleh dari penjualan dan investasi.

Profitabilitas juga mempunyai arti penting dalam usaha mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang, karena profitabilitas menunjukkan apakah perusahaan tersebut mempunyai prospek yang baik di masa yang akan datang. Dengan demikian setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan profitabilitasnya, karena semakin tinggi tingkat profitabilitas suatu perusahaan maka kelangsungan hidup perusahaan tersebut akan lebih terjamin.

2.2.2 Jenis-Jenis Rasio Profitabilitas

Sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, terdapat beberapa jenis rasio profitabilitas yang dapat digunakan. Masing-masing jenis rasio profitabilitas digunakan untuk menilai serta mengukur posisi keuangan perusahaan dalam suatu periode tertentu atau untuk beberapa periode. Jenis-jenis rasio profitabilitas yang dapat digunakan menurut Hery (2016: 193-198) adalah:

1. *Gross Profit Margin*

Gross Profit Margin menggambarkan persentase laba kotor yang dihasilkan oleh setiap pendapatan perusahaan. *Gross Profit Margin* ialah rasio yang digunakan untuk mengukur besarnya persentase laba kotor atas penjualan bersih. Rasio ini dihitung dengan membagi laba kotor terhadap penjualan bersih.

2. *Net Profit Margin*

Net Profit Margin mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba netto dari setiap penjualannya. *Net Profit Margin* ialah rasio yang digunakan untuk mengukur besarnya

persentase laba bersih atas penjualan bersih. Rasio ini dihitung dengan membagi laba bersih terhadap penjualan bersih.

3. *Return On Equity*

Return On Equity mencerminkan seberapa besar return yang dihasilkan bagi pemegang saham atas setiap rupiah uang yang ditanamkan. *Return On Equity* ialah rasio yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi ekuitas dalam menciptakan laba bersih. Rasio ini digunakan untuk mengukur seberapa besar jumlah laba bersih yang akan dihasilkan dari setiap rupiah dana yang ternanam dalam total ekuitas. Rasio ini dihitung dengan membagi laba bersih terhadap ekuitas.

4. *Return On Assets*

Return On Assets mencerminkan seberapa besar return yang dihasilkan atas rupiah uang yang ditanamkan dalam bentuk asset. *Return On Assets* ialah rasio yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi asset dalam menciptakan laba bersih. Rasio ini digunakan untuk mengukur seberapa besar jumlah laba bersih yang akan dihasilkan dari setiap rupiah dana yang tertanam dalam total asset. Rasio ini dihitung dengan membagi laba bersih terhadap total asset.

2.2.3 Standar Umum Rasio Profitabilitas

Standar umum atau bisa disebut rata-rata industry dalam keuangan merupakan suatu tolak ukur kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai keefisienan kinerja keuangan perusahaan. Apabila persentase rasio keuangan dalam perusahaan tersebut lebih tinggi dibandingkan standar umum, hal itu mencerminkan bahwa status kinerja keuangan

dalam keadaan efisien. Tetapi apabila sebaliknya maka status kinerja keuangan dalam keadaan tidak efisien.

Adapun standar umum atau rata-rata industri rasio profitabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Standar Umum Rasio atau Rata-Rata
Industri

| No | Rasio Profitabilitas | Standar Umum Rasio atau Rata-Rata Industri |
|----|----------------------------|--|
| 1 | <i>Gross Profit Margin</i> | 25,8 % |
| 2 | <i>Net Profit Margin</i> | 8,6 % |
| 3 | <i>Return On Equity</i> | 27,3 % |
| 4 | <i>Return On Assets</i> | 15,5 % |

Sumber: Abdul Halim (2015:219) didapat dari buku manajemen keuangan bisnis konsep dan aplikasinya penerbit (mitra wacana media)

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan data sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan, yaitu dengan mengadakan penelitian secara langsung untuk memperoleh gambaran masalah dengan mengamati dan melihat keadaan perusahaan, mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang berwenang dan terkait dengan masalah yang dihadapi, serta mengumpulkan data-data tertulis berupa

dokumen-dokumen pendukung yang ada dalam perusahaan.

2. Penelitian Pustaka, yaitu dengan mengumpulkan dan mempelajari berbagai literatur, buku-buku wajib dan bahan kuliah yang erat hubungannya dengan penelitian ini, sebagai sumber acuan untuk membahas teori yang relevan dengan pembahasan masalah.
3. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari tempat yang menjadi objek penelitian, dalam hal ini adalah PT Rambang Agro Jaya. Adapun cara yang digunakan oleh penulis dalam memperoleh data primer ini antara lain melalui :
 - a. Wawancara (*interview*), yaitu Penulisan pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan atau Tanya-jawab secara langsung dengan pihak yang terkait yaitu pimpinan dan karyawan perusahaan.
 - b. Pengamatan langsung (*Observasi*), yaitu Penulisan pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek penelitian khususnya menghubungi bagian-bagian yang terlibat secara langsung untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
4. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi. Data sekunder ini dilakukan melalui riset keputusan yang berupa laporan harga jual, laporan penjualan, neraca, laporan laba rugi PT Rambang Agro Jaya serta buku-buku literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3.2 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono (2006 :14) teknik analisis data merupakan suatu analisis yang digunakan untuk menganalisis data atau informasi yang telah diperoleh dari hasil penelitian. Analisis data mempunyai tujuan untuk menjawab permasalahan yang diajukan pada suatu penelitian.

3.3 Deskriptif Kuantitatif

Yaitu metode analisa data yang berbentuk angka-angka, data yang merupakan keterangan yang dinyatakan dalam bentuk angka seperti laporan harga jual, laporan penjualan, neraca, laporan laba rugi PT Rambang Agro Jaya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAAN

Untuk mengetahui perkembangan suatu perusahaan baik itu mengenai harta perusahaan, kewajiban perusahaan, penjualan perusahaan maupun mengenai keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan diperlukan suatu laporan keuangan. Pada umumnya, perusahaan mempunyai dua macam laporan keuangan, yaitu neraca dan laporan laba rugi. Dalam melakukan analisis terhadap laporan keuangan perusahaan berupa neraca tahun 2012, 2013, 2014, dan 2015 serta laporan laba rugi tahun 2012, 2013, 2014 dan 2015.

Tabel 1.1 Data yang dimodifikasi pada PT Rambang Agro Jaya

| Keterangan | Tahun | | | |
|------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Laba Bersih | (10,338,590,218) | (8,554,933,545) | (7,168,794,664) | (4,450,341,664) |
| Laba Kotor | (396,952,821) | (411,393,660) | 419,188,786 | 463,562,829 |
| Total Pendapatan | 479,800,673 | 857,153,578 | 1,384,978,282 | 1,719,031,633 |
| Total Asset | 226,987,424,718 | 277,833,438,438 | 307,291,998,307 | 305,726,873,135 |
| Total Ekuitas | 36,393,533,722 | 19,186,229,275 | (15,145,784,672) | (20,932,838,379) |

Sumber: Diolah dari laporan keuangan PT Rambang Agro Jaya pada tahun 2012, 2013, 2014 dan 2015

4.1 Penjualan Tandan Buah Segar (TBS-Sawit) pada PT Rambang Agro Jaya

PT Rambang Agro Jaya menghasilkan tandan buah segar (TBS-Sawit) dari tahun 2012, 2013, 2014, dan 2015 hasil produksi dari tahun ketahun meningkat sehingga penjualan tandan buah segar (TBS-Sawit) mengalami peningkatan juga (dapat dilihat di tabel 1.1 Rekapitulasi penjualan (TBS-Sawit).

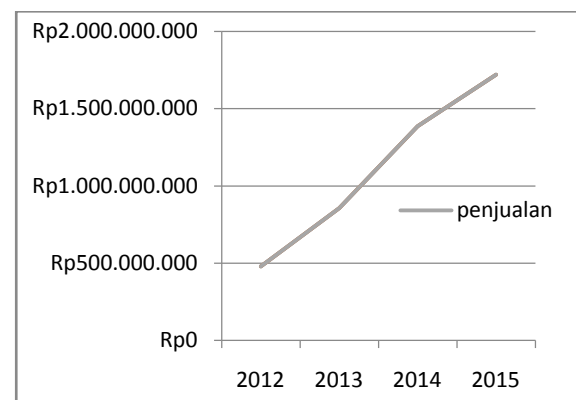
Rekapitulasi keseluruhan penjualan (TBS-Sawit) pada tahun 2012, 2013, 2014 dan 2015 di muat dalam bentuk tabel dan grafik sebagai berikut :

Tabel 1.2 Rekapitulasi penjualan (TBS-Sawit) tahun 2012-2015

| Penjualan pada PT Rambang Agro Jaya (Dalam Rp) | Tahun | | | |
|--|-------------|-------------|---------------|---------------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| | 479,800,673 | 857,153,578 | 1,384,978,282 | 1,719,031,633 |

Sumber: Diolah dari data PT Rambang Agro Jaya pada tahun 2012, 2013, 2014 dan 2015.

Grafik 1.1 Rekapitulasi penjualan (TBS-Sawit) tahun 2012-2015



Dari Tabel 1.1 dan grafik 1.1 diatas terlihat bahwa penjualan (TBS-Sawit) dari tahun 2012, 2013, 2014, dan 2015 terjadi kenaikan setiap tahunnya.

Namun dari hasil penjualan tandan buah segar (TBS-Sawit) terdapat penambahan biaya-biaya misalnya biaya panen, biaya perawatan, infrastruktur, biaya administrasi, biaya tenaga kerja, biaya kantor, (listrik, air, telepon, biaya sewa, transportasi, biaya bahan bakar minyak) dan sebagainya

4.2 Analisis Finansial Pada PT Rambang Agro Jaya

- Rasio Profitabilitas

a. Gross Profit Margin

$$GPM_{2012} = \frac{\text{Laba Kotor}}{\text{Penjualan Bersih}} \times 100\%$$

$$GPM_{2012} = \frac{(Rp\ 396.952.821)}{Rp\ 479.800.673} \times 100\% \\ = -82,7\%$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa *Margin Laba Kotor* atau *Gross Profit Margin* (GPM) pada tahun 2012 adalah -82,7 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba minus sebesar -82,7%. Jika dibandingkan dengan standar industri 25,8 % kondisi dinilai masih sangat jauh dibawah standar industri.

$$GPM_{2013} = \frac{(Rp\ 411.393.660)}{Rp\ 857.153.578} \times 100\% = -48,0\%$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa *Margin Laba Kotor* atau *Gross Profit Margin* (GPM) pada tahun 2013 adalah -48,0 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba minus sebesar -48,0 %. Jika dibandingkan dengan

standar industri 25,8 % kondisi dinilai masih sangat jauh dibawah standar industri.

$$GPM_{2014} = \frac{Rp\ 419.188.786}{Rp\ 1.384.978.282} \times 100\% = 30,0\%$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa *Margin Laba Kotor* atau *Gross Profit Margin* (GPM) pada tahun 2014 adalah 30,0 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba sebesar 30,0 %. Jika dibandingkan dengan standar industri 25,8 % kondisi dinilai baik karena melebihi nilai standar industri.

$$GPM_{2015} = \frac{Rp\ 463.562.829}{Rp\ 1.719.031.633} \times 100\% = 27,0\%$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa *Margin Laba Kotor* atau *Gross Profit Margin* (GPM) pada tahun 2015 adalah 27,0 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba sebesar 27,0 %. Jika dibandingkan dengan standar industri 25,8 % kondisi ini masih dinilai baik karena melebihi nilai standar industri.

b. Net Profit Margin

$$NPM = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Penjualan Bersih}} \times 100\%$$

$$NPM_{2012} = \frac{(Rp\ 10.338.590.218)}{Rp\ 479.800.673} \times 100\% \\ = -2.154,8\%$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa *Margin Laba Bersih* atau *Net Profit Margin* (NPM) pada tahun 2012 adalah -2.154,8 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba sebesar -2.154,8 %. Jika dibandingkan dengan standar industri untuk *Net Profit Margin*, kondisi ini berada jauh di bawah nilai standar industri yaitu

8,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi ketidaksesuaian antara nilai standar industry dengan nilai margin laba bersih.

$$\begin{aligned} \text{NPM}_{2013} &= \frac{(\text{Rp } 8.554.933.545)}{\text{Rp } 857.153.578} \times 100\% \\ &= -998,1\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa *Margin Laba Bersih* atau *Net Profit Margin* (NPM) pada tahun 2013 adalah -998,1 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba sebesar -998,1 %. Jika dibandingkan dengan standar industry untuk *Net Profit Margin*, kondisi ini berada jauh di bawah nilai standar industry yaitu 8,6 %. Hal ini menunjukkan menurunnya kemampuan dalam memperoleh margin laba bersih namun sedikit meningkat dari tahun sebelumnya.

$$\begin{aligned} \text{NPM}_{2014} &= \frac{(\text{Rp } 7.168.794.664)}{\text{Rp } 1.384.978.282} \times 100\% \\ &= -517,6\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa *Margin Laba Bersih* atau *Net Profit Margin* (NPM) pada tahun 2014 adalah -517,6 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba sebesar -517,6 %. Nilai standar industry yaitu 8,6 % kondisi ini berada jauh di bawah nilai standar. Hal ini menunjukkan menurunnya kemampuan dalam memperoleh margin laba bersih namun sedikit meningkat dari tahun sebelumnya.

$$\begin{aligned} \text{NPM}_{2015} &= \frac{(\text{Rp } 4.450.341.664)}{\text{Rp } 1.719.031.633} \times 100\% \\ &= -258,9\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa *Margin Laba Bersih* atau *Net Profit Margin* (NPM) pada tahun 2015 adalah -258,9 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba sebesar -258,9 %. Nilai standar industry yaitu 8,6 % kondisi ini berada jauh di bawah nilai standar. Hal ini menunjukkan menurunnya kemampuan dalam memperoleh margin laba bersih namun sedikit meningkat dari tahun sebelumnya.

c. Return On Equity

$$\text{ROE} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Ekuitas}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{ROE}_{2012} &= \frac{(\text{Rp } 10.338.590.218)}{\text{Rp } 36.393.533.722} \times 100\% = - \\ &28,4\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa hasil pengembalian ekuitas (*Return On Equity*) untuk tahun 2012 adalah -28,4 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba sebesar -28,4 %. Jika dibanding dengan standar industry 27,3 % kondisi ini dinilai kurang baik karena dibawah standar industry. Hal ini diartikan adanya penurunan kemampuan perusahaan dalam mengembalikan ekuitasnya.

$$\begin{aligned} \text{ROE}_{2013} &= \frac{(\text{Rp } 8.554.933.545)}{\text{Rp } 19.186.229.275} \times 100\% \\ &= -44,6\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa hasil pengembalian ekuitas (*Return On Equity*) untuk tahun 2013 adalah -44,6 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba sebesar -44,6 %. Jika dibanding dengan standar industry 27,3 % kondisi ditahun ini bertambah besar. Kondisi nilai kurang baik karena dibawah standar industry. Artinya kemampuan pengembalian ekuitasnya masih bertambah.

$$\begin{aligned} \text{ROE}_{2014} &= \frac{(\text{Rp } 7.168.794.664)}{(\text{Rp } 15.145.784.672)} \times 100\% \\ &= 47,3\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa hasil pengembalian ekuitas (*Return On Equity*) untuk tahun 2014 adalah 47,3 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba sebesar 47,3 %. Jika dibanding dengan standar industri 27,3 % kondisi ini dinilai baik karena diatas standar industri. Artinya adanya kemampuan perusahaan dalam mengembalikan ekuitasnya.

$$\begin{aligned} \text{ROE}_{2015} &= \frac{(\text{Rp } 4.450.341.664)}{(\text{Rp } 20.932.838.379)} \times 100\% \\ &= 21,3\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa hasil pengembalian ekuitas (*Return On Equity*) untuk tahun 2015 adalah 21,3 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba sebesar 21,3 %. Jika dibanding dengan standar industri 27,3 % kondisi ini dinilai kurang baik karena dibawah standar industri. Artinya pada tahun 2015 ini masih sedikit kemampuan perusahaan dalam mengembalikan ekuitasnya karena terjadi penurunan ROE 26 %.

d. *Return On Assets*

$$\begin{aligned} \text{ROA} &= \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Asset}} \times 100\% \\ \text{ROA}_{2012} &= \frac{(\text{Rp } 10.338.590.218)}{\text{Rp } 226.987.424.718} \times 100\% \\ &= -4,6\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa hasil Pengembalian Asset atau *Return On Assets* (*ROA*) pada tahun 2012 adalah -4,6 % yang

berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba minus sebesar -4,6 % Jika dibandingkan dengan standar industri 15,5 % kondisi dinilai masih sangat jauh dibawah standar industri.

$$\begin{aligned} \text{ROA}_{2013} &= \frac{(\text{Rp } 8.554.933.545)}{\text{Rp } 277.833.438.438} \times 100\% \\ &= -3,1\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa hasil Pengembalian Asset atau *Return On Assets* (*ROA*) pada tahun 2013 adalah -3,1 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba minus sebesar -3,1 % Jika dibandingkan dengan standar industri 15,5 % kondisi dinilai masih sangat jauh dibawah standar industry. Artinya pada tahun 2013 ini kemampuan kontribusi asset dalam menciptakan laba menaik 1,5 %.

$$\begin{aligned} \text{ROA}_{2014} &= \frac{(\text{Rp } 7.168.794.664)}{\text{Rp } 307.291.998.307} \times 100\% \\ &= -2,3\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa hasil Pengembalian Asset atau *Return On Assets* (*ROA*) pada tahun 2014 adalah -2,3 % yang berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba minus sebesar -2,3 % Jika dibandingkan dengan standar industri 15,5 % kondisi dinilai masih sangat jauh dibawah standar industry. Artinya pada tahun 2014 ini kemampuan kontribusi asset dalam menciptakan laba menaik 0,8 %.

$$\begin{aligned} \text{ROA}_{2015} &= \frac{(\text{Rp } 4.450.341.664)}{\text{Rp } 305.726.873.135} \times 100\% \\ &= -1,5\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan terlihat bahwa hasil Pengembalian Asset atau *Return On Assets* (*ROA*) pada tahun 2013 adalah -1,5 % yang

berarti setiap Rp 1 penjualan menghasilkan laba minus sebesar -1,5 % Jika dibandingkan dengan standar industri 15,5 % kondisi dinilai masih sangat jauh dibawah standar industry. Artinya pada tahun 2015 ini kemampuan kontribusi asset dalam menciptakan laba sama seperti tahun sebelumnya.

1.2 Siklus Bisnis yang dikaitkan dengan hasil analisis pada PT Rambang Agro Jaya

Siklus bisnis dapat digambarkan sebagai gelombang naik-turun aktivitas ekonomi. Siklus ini terdiri atas empat elemen (Kusnendi, 2008: 77), yaitu:

- Ekspansi

Setelah mencapai titik terendah dari siklus terdapat tahap pemulihan, yang dicirikan oleh pertumbuhan lapangan kerja dan produksi. Banyak ekonomi percaya bahwa tahap ini memiliki inflasi yang rendah sampai perekonomian mulai beroperasi pada kapasitas penuh.

Pada awal perusahaan berdiri hanya luasan hamparan lahan tidak produktif. Namun setelah PT Rambang Agro Jaya membuka lahan tersebut areal perkebunan yang semulanya tidak produktif menjadi lahan yang potensial. Areal penanaman dibuka dari tahun ketahun sehingga luas perkebunan bertambah begitu juga produksi tandan buah segar (TBS-Sawit) meningkat. Begitu juga dengan tenaga kerja dari tahun ke tahun meningkat.

- Puncak

Sebuah puncak, atau puncak siklus bisnis, adalah titik tertinggi pemulihan ekonomi.

Dari tahun 2012 hingga tahun 2014 produksi tandan buah segar (TBS-Sawit) mengalami peningkatan sesuai luas areal yang ditanam sehingga penjualan tandan buah segar (TBS-Sawit) pada PT Rambang Agro Jaya juga mengalami peningkatan.

- Resesi

Resesi adalah periode dari mengurangi output dan kegiatan usaha. Sebagai hasil dari kontraktor pasar, penurunan biasanya ditandai dengan menumbuhkan pengangguran. Sebagian besar ekonom percaya bahwa penurunan ekonomi atau resesi hanya penurunan dalam kegiatan usaha, yang berlangsung setidaknya enam bulan.

Pada perusahaan perkebunan kelapa sawit, pada umumnya mengalami penurunan produksi pada bulan-bulan tertentu. Begitu juga pada PT Rambang Agro Jaya sehingga produksi buah tandan segar (TBS-Sawit) berkurang pula. Dengan demikian mempengaruhi tenaga kerja pemanen (Tenaga Kerja borongan) yang mengalami pengurangan dikarenakan produksi buah tandan segar (TBS-Sawit) berkurang.

- Bawah

Bawah siklus ekonomi adalah titik terendah dari produksi dan kerja. Hal ini diyakini bahwa pencapaian bawah adalah akhir dari resesi karena fase siklus tidak panjang. Setelah mencapai titik nadir atau titik bawah ini, perekonomian akan pulih kembali dilihat dari adanya gerakan menaik.

Pada PT Rambang Agro Jaya para pemegang saham melakukan suntikan dana untuk membiayai aktivitas-aktivitas pekerjaan perkebunan dan terdapatnya beban bunga bank yang mulai dibayar pada tahun 2015 yang wajib dibayarkan kepada pihak Bank, sehingga perusahaan mengalami titik terendah menurut dengan siklus bawah. Perkiraan pada PT Rambang Agro Jaya akan memperoleh laba (keuntungan) pada tahun 2019 karena produksi tandan buah segar (TBS-Sawit) mencapai puncak produksi sehingga penjualan tandan buah segar (TBS-Sawit) mengalami peningkatan.

5. KESIMPULAN

5.1.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dengan ini penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada PT Rambang Agro Jaya tahun 2012 sampai 2015 menunjukkan bahwa hasil penjualan tandan buah segar (TBS-Sawit) meningkat. Namun terdapat peningkatan biaya operasional yang meliputi biaya perawatan tanaman, beban biaya administrasi dan umum, infrastruktur dan biaya tenaga kerja yang cenderung berfluktuatif sehingga berpengaruh terhadap laba, walaupun dalam operasionalnya sudah mengalami keuntungan (*profit*).
2. Berdasarkan analisis rasio profitabilitas yang telah peneliti lakukan, maka yang dapat dinyatakan efisien hanyalah rasio *Gross Profit Margin* untuk tahun 2014 sampai tahun 2015 hal ini disebabkan hasil nilai rasio berada di

atas nilai standar Industri, serta rasio *Return On Asset* pada tahun 2014 juga berada di atas standar industri sehingga dinyatakan efisien dan terdapat ketidak efisienan yang terjadi dalam perusahaan seperti pada rasio *Gross Profit Margin* Untuk tahun 2012 sampai 2013, rasio *Net Profit Margin* untuk tahun 2012 sampai tahun 2015, rasio *Return On equity* pada tahun 2012, 2013 dan 2015 serta rasio *Return on Asset* untuk tahun 2012 sampai tahun 2015 hal ini di sebabkan hasil yang di tunjukkan tidak sesuai dan masih berada di bawah nilai standar industry sehingga hasil yang di peroleh dinyatakan tidak efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, R. Sartono. 2010. *Manajemen Keuangan teori dan aplikasi*. BPFE, Yogyakarta (edisi keempat)
- Halim, Abdul. 2015. *Manajemen keuangan bisnis konsep dan aplikasinya*. Mitra wacana media, Jakarta.
- Hery. 2016. *Analisis laporan keuangan*. PT grasindo, Jakarta.
- Irawati, Susan. 2006. *Manajemen keuangan*. Pustaka, Jakarta.
- Kasmir, 2011. *Analisis laporan keuangan*. Kencana Purnada Media Group, Jakarta.
- Kusnendi, 2008. *Model-model Persamaan Struktural*. Alfabeta, Bandung.

- Murhadi, R. Werner. 2015. *Analisis laporan keuangan proyeksi dan valuasi saham*. Salemba Empat, Jakarta.
- Riyanto, Bambang. 2012. *Dasar-dasar pembelajaran perusahaan*. BPFE, Yogyakarta (edisi 4)
- Suad Husnan. 2006. *Dasar-dasar manajemen keuangan*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Sugiono, 2006. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Syamsuddin. 2009. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widuri, Trisnia. 2012. *Analisis Kinerja Keuangan berdasarkan Rasio Profitabilitas dan Z-Score model (Studi Empiris pada PT Indofood sukses Makmur,Tbk)*. Universitas Bina Darma, Palembang.
- Wulandaris, Dewi Safitri. 2010. *Analisis Profitabilitas untuk mengukur kinerja keuangan pada Koperasi Swamitra*. Universitas Bina Darma, Palembang.
- Yayasan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia (YASBI) Indonesian sustainable palm oil (ISPO). Agustus 2010. *Penilaian Dampak Sosial dan Lingkungan PT. Rambang Agro Jaya.*, Jakarta
- Yayasan Kepala Sawit Berkelanjutan Indonesia (Indonesian sustainable palm oil foundation), Juli 2010. *Penilaian nkt/hcv PT. Rambang Agro Jaya.*, Jakarta
- Yulianti, M. Wayan. 2013. *Pengaruh kebijakan modal kerja terhadap profitabilitas pada perusahaan Hotel dan Restoran di Bursa Efek Indonesia*. Universitas Bina Darma, Palembang.

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RICKY KENCANA SUKSES MANDIRI PALEMBANG

Dina Mariana¹⁾, Heriyanto²⁾, Andrian Noviardy³⁾

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 3 Palembang**

¹Email : mariana.dina72@yahoo.com

²Email : heriyanto@binadarma.ac.id

³Email : Andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan, metode pengumpulan data menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dengan persamaan $Y = 2,038 + 0,508 X$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisis Koefisien Korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,471 yang dapat diartikan bahwa kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan masuk dalam kategori **Sedang**. Sedangkan Koefisien Determinan menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh sebesar 22,2% terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya 77,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yaitu kecerdasan emosional, disiplin, kecerdasan spiritual dan etika profesi. Hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual mempunyai t hitung $3,700 > t \text{ table } (1,678)$ dengan probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti tolak H_0 , hal itu membuktikan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan secara positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Produktivitas Kerja Karyawan

This study aims to determine the effect of intellectual acumen to work productivity of employees at PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. Respondents in this study amounted to 50 employees, the method of collecting data using simple linear regression analysis to the equation $Y = 2.038 + 0.508 X$ which indicates that there is significant influence between the intelligence quotient of employee productivity. Correlation analysis showed a value of 0.471 which means that the intelligence quotient of employee productivity in the category **Medium**. While Determinant coefficient shows that the intelligence quotient of 22.2% impact on employee productivity and the remaining 77.8% is influenced by other variables outside the research of emotional intelligence, discipline, spiritual intelligence and professional ethics. Test results showed that the variables T Intellectual Intelligence has $3,700 > t \text{ table } (1.678)$ with a probability of $0.001 < 0.05$, which means reject H_0 , it proves that the Intellectual Intelligence significant positive effect on Employee Productivity at PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

Keywords: Intellectual Intelligence, Employee Productivity

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan produktivitas kerja yang optimal karena baik buruknya produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan

perusahaan secara keseluruhan. Di dalam suatu perusahaan, karyawan harus mempunyai kecerdasan intelektual untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika dan rasio. IQ merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta. Orang yang kecerdasan intelektualnya

baik, akan mudah menerima informasi yang sulit. Semua informasi tersebut disimpan dan diolah pada waktu yang dibutuhkan.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan, diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan tertentu atau sesuai bidang kerja, kesehatan jasmani dan rohani, kecerdasan, dan pendidikan tertentu serta telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *Depeloper-Contractor-Supplier* yang ada di Palembang maupun di luar Palembang. Dibidang *Contractor*, perusahaan ini mengerjakan pekerjaan sesuai pasal-pasal yang terdapat didalam surat perjanjian atau kontrak.

Dibidang *Supplier*, perusahaan ini menyediakan alat-alat untuk pengguna jasa sesuai kontrak yang telah disepakati.

Waktu dan anggaran yang tidak realistis. Setiap yang terlibat dalam proyek harus dapat memahami kalau setiap proyek memiliki durasi tertentu sesuai dengan anggaran dan sasaran atau target proyek yang diharapkan. Semakin paham ruang lingkup pekerjaan maka menentukan waktu dan anggaran proyek akan semakin realistis sehingga tingkat keberhasilan proyek akan semakin tinggi, sebaliknya semakin tidak paham ruang lingkup pekerjaan maka menentukan waktu dan anggaran semakin tidak realistis sehingga tingkat kegagalan proyek juga akan semakin tinggi.

Kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi atau komunikasi yang buruk dalam sebuah tim. Tim proyek memiliki karakter yang berbeda satu sama lainnya, sehingga diperlukan suatu standar komunikasi yang baik dalam mengkomunikasikan pekerjaan. Komunikasi yang buruk yang akan berdampak pada hasil pekerjaan dan banyak proyek mengalami kegagalan karena komunikasi sesama tim proyek tidak berjalan dengan baik.

Melihat pentingnya kecerdasan intelektual yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maka penulis ingin meneliti “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah “Apakah kecerdasan intelektual memiliki pengaruh

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang?''.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan menjadi terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulisan membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang, khusus untuk karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan

Untuk mengetahui apakah kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penyusunan laporan akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu bentuk pengembangan wawasan keilmuan dan kesempatan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dalam kenyataan yang terjadi di lapangan dan penulis dapat mengetahui Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian

berikutnya yang terkait, khususnya di bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi ataupun kebijakan perusahaan dan kesejahteraan dapat dipenuhi.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan pembandingan bagi para mahasiswa yang melakukan penelitian selanjutnya khususnya pada program studi manajemen.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan Intelektual adalah sifat pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan, seperti kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa, dan belajar. Kecerdasan erat kaitannya dengan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh individu. Kecerdasan dapat diukur dengan menggunakan alat psikometri yang biasa disebut sebagai tes IQ. Ada juga pendapat yang menyatakan bahwa IQ merupakan usia mental yang dimiliki manusia berdasarkan perbandingan usia kronologis.

Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Intelligensi lebih difokuskan kepada kemampuannya dalam berfikir (Robbins, 2009).

2.1.1 Indikator Kecerdasan Intelektual

Indikator kecerdasan intelektual yang dikemukakan oleh Robbins, 2009 yaitu:

1. Kemampuan memecahkan masalah yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih.
2. Intelegensi verbal yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.
3. Intelegensi praktis yaitu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Edy Sutrisno (2009:102) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

2.2.2 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator (Edy Sutrisno, 2009:104), sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

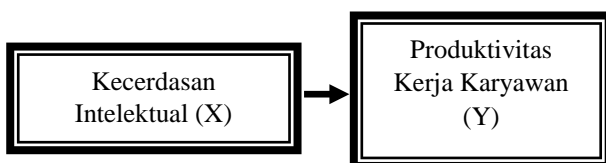
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2

Kerangka Berfikir



3. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang yang bergerak dibidang jasa konstruksi. Yang beralamatkan Jln. R. Sukanto No. 8A Palembang Sumatera Selatan 30114 Indonesia.

3.2 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2013:59). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Intelektual (X).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2013:59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ricky kencana Sukses Mandiri Palembang. Yang berjumlah 13 orang karyawan tetap dan 37 orang karyawan tidak tetap.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Pada penelitian ini digunakan 50 karyawan sebagai sampel dan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013:122), yang dimaksud sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin

membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif Kuantitatif adalah metode analisis yang kemungkinan dapat dinyatakan dengan angka-angka. Pada teknik ini digunakan teknik skala jawaban lebih dari dua dan diberi bobot pada masing-masing jawaban dengan susunan positif, artinya jawaban pertama dimulai dengan bobot terbesar. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sekelompok orang tentang fenomenasosial (Sugiyono, 2013:132).

3.5 Teknik Uji Instrumen

Pada penelitian ini uji instrumen akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*).

3.5.1 Uji Validitas

Adalah mengetahui tingkat kevalidan dari kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

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

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan) yang diprediksikan.

a = Produktivitas Kerja Karyawan (Variabel Y) ketika Kecerdasan Intelektual (Variabel X) = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angkapeningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen (Kecerdasan Intelektual) yang mempunyai nilai tertentu.

3.6.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif. Analisis korelasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat menggunakan teknik analisis sederhana dan teknik analisis berganda.

3.6.3 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinan

menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinan adalah 0 sampai 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7 Uji Signifikan

Uji signifikan ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*).

3.7.1 Uji T

Menurut Kuncoro (2011 : 105) Uji Statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas Kecerdasan Intelektual (X) (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y) (dependen). 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 variable Kecerdasan Intelektual (X) independen terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, yaitu :

$H_0 : b_i \neq 0$, artinya variabel Kecerdasan Intelektual (X) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). uji T ini dilakukan dengan membandingkan T hitung dan T tabel, sebagai berikut :

1. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

H_0 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kecerdasan Intelektual (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kecerdasan Intelektual (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa Kecerdasan Intelektual (X) karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial pada pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. Hal ini di dapat dari uji t statistik.

Hasil Pengujian dari hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel Kecerdasan Intelektual terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Karena hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual mempunyai $t_{hitung} 3,700 > t_{tabel} (1,678)$ dengan probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti tolak H_0 , hal itu membuktikan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan secara positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

Dari hasil Regresi Sederhana, diperoleh nilai koefisien Regresi X Kecerdasan Intelektual sebesar = 0,508 sedangkan Konstantanya sebesar = 2,038 maka dari itu terbentuklah rumus persamaan untuk Regresi Sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,038 + 0,508 X$$

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Sederhana diatas adalah konstantanya sebesar 2,038 artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa bila Kecerdasan Intelektual (X) = 0 maka jika Kecerdasan Intelektual meningkat 1% akan terjadi peningkatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,508.

Dari tabel *Model Summary* ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,471. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,471 ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan keterangan hubungan yang **sedang** antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interpretasi koefisien korelasi yang *range* nya berada dalam 0,40 – 0,599.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang dengan menyebarkan kuesioner yang disebar pada karyawan dan melakukan *survey* lapangan. Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk lebih memperbaiki Produktivitas Kerja Karyawan maka seorang pimpinan harus bertanggung jawab untuk melatih serta memperbaiki produktivitas para karyawan sehingga

memudahkan tercapainya sasaran dan tujuan di masa yang akan datang.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang, bahwa X meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y dengan asumsi skor Variabel (X) tetap/konstan.
2. Berdasarkan koefisien korelasi menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang masuk dalam kategori **Sedang**.
3. Berdasarkan koefisien determinan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh sebesar 22,2% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan sisanya 77,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yaitu kecerdasan emosional, disiplin, kecerdasan spiritual dan etika profesi.
4. Sedangkan berdasarkan Uji T bahwa dapat disimpulkan kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bjorklund, D. F. 2000. “Kecerdasan Intelektual” (online).
https://id.wikipedia.org/wiki/Kecerdasan_intelektual. diakses tanggal 30 Oktober 2016.
- Hamidy, EL. 2009. “Pengertian Kecerdasan Intelektual” (online). <http://el-hamidy.blogspot.co.id/2009/06/pengertian-kecerdasan-intelektual.html>. diakses tanggal 13 Oktober 2016.
- Imani, Rendianto Dozer. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
- Kuncoro, 2011. *Statistika untuk Bisnis*, Salemba 4 : Surabaya.
- K Yenti, Nofri. 2014. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat pada R.S PMC Pekanbaru”. Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014.
- Muta’asifah. 2013. “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada BMT Tamzis Wonosobo)”. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Nasrullah, Afif. 2016. “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sakinah Supermarket Surabaya”. Skripsi. Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Pitriana, Evi. 2016. “Pengaruh Konflik Peran Terhadap Prestasi Kerja Pada Tenaga Kerja Wanita Perbankan Di Kota Palembang”. Skripsi. Palembang : Universitas Bina Darma.
- Purwanto, Ngalim, 2007. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Robbins, S, P, 2009, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sella, Irma Ervita. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung*. Skripsi. Bandar Lampung : Universitas Lampung.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

PENGARUH REKRUTMEN YANG TEPAT TERHADAP KINERJAKARYAWAN SPBU COCO 21.302.04 PALEMBANG

Edi Gunawan¹, Hardiyansyah², Mokran Roni³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Bina Darma¹,
Jalan Jendran Ahmad Yani No.3 Palembang

Sur-el: edigunawanedi@gmail.com¹, Hardiyansyah@binadarma.ac.id²,
Mukran@binadarma.ac.id³

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen yang tepat terhadap kinerja karyawan plaju Palembang. Alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier sederhana. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Yang dapat dilihat dari nilai t hitung masing-masing variabel x (rekrutmen) sebesar 2.033 begitu pula dengan nilai signifikan variabel x (rekrutmen) dengan nilai 0,049, nilai signifikan tersebut masih dibawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Rekrutmen, kinerja karyawan.

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of appropriate recruitment to employee performance Plaju Palembang. The analytical tool used in this study is a simple linear regression model. The results of this analysis indicate that the recruitment variables significantly influence employee performance variables. Which can be seen from the t value of each variable x (recruitment) of 2033 as well as the significant value of the variable x (recruitment) with a value of 0.049, significant value is still below 0.05, which indicates a significant influence on employee performance.

Keywords: recruitment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik. Penarikan (rekrutmen)

pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Adapun pengertian rekrutmen menurut Veithzal Rivai (2008:158) rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika

para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen sangat penting dan merupakan proses awal dari setiap perusahaan yang ingin memperoleh tenaga kerja yang handal dan berkompeten dibidangnya dengan cara melakukan perekrutan karyawan dengan tepat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17). Kinerja karyawan yang ada pada SPBU 21.302.04 COCO Plaju Palembang rendah dan bermasalah itu dapat terlihat cara karyawan bekerja dan hasil yang dicapai oleh karyawan tidak seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja yang rendah dan bermasalah berdampak buruk pada hasil yang dicapai perusahaan dan penurunan pendapatan (laba) yang sering terjadi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diaturnya berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi

manajemen itu (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian). Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting, sumber daya manusia menjadi sumberdaya penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagai mana semestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan. Veithzal Rivai (2008:1) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian anaan dan pengendalian”.

2.3 Rekrutmen

Adapun pengertian rekrutmen menurut Veithzal Rivai (2008:158) rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun luar

perusahaan sebagai calon tenaga kerja dan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

2.4 Indikator-indikator Rekrutmen

Indikator dalam melakukan rekrutmen karyawan ada 3 (tiga) indikator (Thoha, 2005), yaitu:

1. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas dan waktu) telah dicapai. Dimana makin besar persentasi target dicapai, makin tinggi efektivitas.
2. Transparansi adalah keterbukaan (*openness*) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi.
3. Akutabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik.

2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen

Dua faktor yang mempengaruhi proses perekrutan tenaga kerja, yaitu faktor organisasi dan faktor lingkungan (Veithzal Rivai 2008).

1. Faktor Organisasi
 - a. Kesan yang dimiliki perusahaan

Banyak faktor didalam organisasi yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya program penarikan tenaga kerja. Kesan atau *image* (citra) baik yang dilakukan oleh instansi/perusahaan akan mempengaruhi kemampuan organisasi/perusahaan tersebut di dalam menarik calon tenaga kerja.

b. Perencanaan SDM

Membantu proses perekrutan menjadi lebih selektif, karena meliputi perencanaan SDM perusahaan telah mengetahui pekerjaan lama yang harus dipenuhi dari sumber eksternal atau internal.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang mempengaruhi pengadaan tenaga kerja diantaranya adalah :

a. Kondisi pasar kerja

Kondisi pasar kerja berpengaruh pada penyediaan calon tenaga kerja yang *qualified*. Jika perusahaan tidak berhasil mendapatkan calon tenaga kerja secara tepat pada wilayahnya, maka perusahaan/organisasi tersebut harus mencari ke wilayah lain.

b. Kecendrungan perekonomian

Kecendrungan perekonomian adalah kecendrungan perusahaan/organisasi dalam pemenuhan kebutuhan spesifikasi tenaga kerja. Sebagai contoh: pengenalan teknologi komputer mengakibatkan besarnya permintaan tenaga kerja yang memiliki kepandaian di bidang komputer.

2.6 Pengertian Kinerja

Kinerjadalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan

kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga [perusahaan](#) / instansi menghadapi krisis yang serius.

Veithzal Rivai (2008 : 309) mengemukakan, kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. selain itu para ahli lain Maluyu S.P. Hasibuan (2008:34) juga mengungkapkan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.7 Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012:127) dalam proses penilaian kinerja, ada beberapa elemen penting yang menjadi dasar pokok dari proses ini. Elemen penilaian kerja inilah yang akan menentukan efektifitas system evaluasi kerja. Proses penilaian kerja harus mampu mengidentifikasi standar-standar kinerja, mampu mengukur kriteria-kriteria yang di gunakan untuk melakukan penilaian, dan mampu memberikan umpan balik kepada pekerja mengenai hasil penilaiannya guna meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang yang memiliki kinerja yang di anggap tidak sesuai dengan standar.

2.8 Indikator-indikator Kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2008:260):

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 seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.9 Hipotesis

Dari kerangk teori dan kerangka pemikiran yang sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah

Ho : Tidak dapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Karena observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono (2012:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil (Sugiyono 2012:137).

c. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2012).

3.2 Sampel Penelitian

Sampling di gunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan model sampling jenuh, yaitu teknik sampel dimana semua

anggota populasi digunakan menjadi sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono 2010:122).

3.3 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2007:21) analisis data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, terutama apabila penelitian tersebut bermaksud untuk mengambil kesimpulan dari masalah yang diteliti. Untuk menganalisis data diperlukan untuk mengubah atau menganalisis data hasil penelitian sehingga keputusan yang dihasilkan mudah dipahami.

Metode analisis data yang digunakan:

1. Metode Kualitatif

Menurut Sugiyono (2007) metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat atinduktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna pada *generalisasi*.

2. Metode Kuantitatif

Sugiyono (2012:7) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivism.

3.4 Pengujian Instrumen

3.4.1 Uji Validitas

Arikunto (2013: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Rumus korelasi *Product moment*:

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

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan atau keakuratan yang di tunjukan oleh instrumen pengukuran (Sugiyono, 2008:364). Suatu alat ukur di sebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat di percaya jika alat itu stabil, dapat di andalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*).

Rumus Reliabilitas :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2010:270), analisis linier sederhana yaitu metode statistic yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal yang digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen)

Rumus Regresi Linier Sederhana :

$$Y = a + bX$$

3.5.2 Uji Hipotesa

Analisis Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel bebas (rekrutmen) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk menguji *signifikansi* digunakan uji t menurut Syofian Siregar, M.M, (2013:387) dengan rumus sebagai berikut:

Rumus Uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ dengan } dk = n-2$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas Variabel Rekrutmen Yang Tepat.

Tabel 4.8

Validitas Variabel Rekrutmen Yang Tepat (X)

| Butiran Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------|-------------|---------|------------|
| X1 | 0.735 | 0.316 | Valid |
| X2 | 0.363 | 0.316 | Valid |
| X3 | 0.717 | 0.316 | Valid |
| X4 | 0.558 | 0.316 | Valid |
| X5 | 0.679 | 0.316 | Valid |
| X6 | 0.564 | 0.316 | Valid |
| X7 | 0.536 | 0.316 | Valid |
| X8 | 0.613 | 0.316 | Valid |
| X9 | 0.713 | 0.316 | Valid |
| X10 | 0.438 | 0.316 | Valid |
| X11 | 0.597 | 0.316 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| X12 | 0.608 | 0.316 | Valid |
| X13 | 0.332 | 0.316 | Valid |
| X14 | 0.683 | 0.316 | Valid |
| X15 | 0.572 | 0.316 | Valid |

Sumber: Data diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari r tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga <0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel Rekrutmen Yang Tepat pada penelitian ini valid, dan berikut adalah uji reabilitas variabel Rekrutmen Yang Tepat.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.9

Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Butiran Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------|-------------|---------|------------|
| Y1 | 0.749 | 0.316 | Valid |
| Y2 | 0.396 | 0.316 | Valid |
| Y3 | 0.785 | 0.316 | Valid |
| Y4 | 0.555 | 0.316 | Valid |
| Y5 | 0.705 | 0.316 | Valid |
| Y6 | 0.623 | 0.316 | Valid |
| Y7 | 0.486 | 0.316 | Valid |
| Y8 | 0.618 | 0.316 | Valid |
| Y9 | 0.743 | 0.316 | Valid |
| Y10 | 0.392 | 0.316 | Valid |
| Y11 | 0.628 | 0.316 | Valid |
| Y12 | 0.579 | 0.316 | Valid |
| Y13 | 0.505 | 0.316 | Valid |
| X14 | 0.683 | 0.316 | Valid |
| X15 | 0.503 | 0.316 | Valid |

Sumber: Data diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari r tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga <0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel Kinerja Karyawan pada penelitian ini valid, dan berikut adalah uji reabilitas variabel Kinerja Karyawan.

4.2 Uji Reabilitas

1. Uji Reabilitas Variabel Rekrutmen Yang Tepat.

Tabel 4.10

Reabilitas Variabel Rekrutmen Yang Tepat

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .864 | 15 |

Sumber: Hasil Uji SPSS 20

Berdasarkan tabel reabilitas diatas menunjukkan pada angka 0,864 ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar $0,864 > 0,60$. Maka dapat diartikan bahwa dari hasil uji reabilitas butir-butir pertanyaan pada variabel Rekrutmen Yang Tepat semuanya reliabel atau relevan untuk dijadikan bahan penelitian.

2. Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.11

Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .876 | 15 |

Sumber: Hasil Uji SPSS 20

Sama seperti variabel Rekrutmen Yang Tepat berdasarkan tabel reliabilitas diatas dinyatakan valid. Hanya saja lebih kecil dari variabel Rekrutmen Yang Tepat pada angka 0,876 ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar $0,876 > 0,60$. Maka dapat diartikan bahwa dari hasil uji reabilitas butir-butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan semuanya reliabel atau relevan untuk dijadikan bahan penelitian.

4.3 Uji Regresi Sederhana

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.395 | .579 | | 4.139 | .000 |
| 1 Rekrutmen (X) | .330 | .162 | .317 | 2.033 | .049 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: SPSS Uji SPSS 20

Dari hasil analisis regresi sederhana diatas didapatkan nilai koefisien regresi Rekrutmen yang tepat 0,330 sedangkan konstantanya sebesar 2,395 maka dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana seperti berikut:

$$Y = 2,395 + 0,330X$$

Dari persamaan diatas dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,395 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Rekrutmen (0) maka nilai Kinerja sebesar 2,395
2. Koefesien regresi X sebesar 0,330 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Rekrutmen, maka Kinerja bertambah sebesar 0,330.

4.4 Uji T

Tabel 4.1

Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.395 | .579 | | 4.139 | .000 |
| 1 Rekrutmen (X) | .330 | .162 | .317 | 2.033 | .049 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Uji SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel rekrutmen yang tepat (X) mendapatkan t hitung 2,033 dengan nilai signifikan 0,049, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. $0,049 < 0,05$. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel rekrutmen (X) terhadap kinerja (Y), dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa:

“ Rekrutmen Yang Tepat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan SPBU COCO 21.302.04 Plaju Palembang”

4.5 Pembahasan Hasil Analisis

Pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada variabel indeviden yakni Rekrutmen Yang Tepat dan variabel dependen Kinerja Karyawan. Dan secara spesifik penelitian ini hanya meneliti Pengaruh Rekrutmen Yang Tepat Terhadap Kinerja Karyawan SPBU COCO 21.302.04 Palembang, dengan suatu pertimbangan bahwa rekrutmen yang tepat merupakan suatu unsur penting dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diketahui variabel rekrutmen signifikan terhadap kinerja. Angka taraf signifikan dari variabel rekrutmen 0,049. Angka tersebut bahwa lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05 maka dari hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Demikian juga dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Arisandy (2013), yang menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang tepat membuat kinerja karyawan lebih baik dan memuaskan. Untuk itu Rekrutmen yang harus dilakukan diperusahaan harus sesuai dan sesuai dengan standar rekrutmen sehingga perusahaan mendapatkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik diperusahaan.

Hasil ini juga mendukung dari pernyataan Samsudin (2010:271) yang mengatakan bahwa Perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengendalian dapat menentukan hasil dari karyawan yang didapat dari proses rekrutmen disuatu perusahaan dan berdampak pada hasil kinerja karyawan tersebut pada setiap penempatan kerja yang ada didalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari pemikiran-pemikiran tersebut peneliti berpendapat bahwa rekrutmen adalah suatu proses yang harus dilakukan dengan serius disuatu perusahaan karena dengan adanya rekrutmen yang tepat dapat berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan diperusahaan. Oleh sebab itu, kualitas dalam merekrut karyawan baru harus sesuai dan dilakukan dengan tepat sehingga mendapatkan karyawan yang sesuai dengan penempatan kerja yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian pada bab-bab diatas menunjukan bahwa Rekrutmen Yang Tepat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini dapat ditunjukkan dari hasil uji signifikan t, dimana hasil signifikan t lebih kecil dari pada nilai α yang bearti bahwa Rekrutmen Yang Tepat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan data dari hasil pengujian melalui SPSS menunjukan bahwa Rekrutmen Yang Tepat memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan dan itu menunjukan bahwa kesuksesan atau keberhasilan suatu perusahaan dalam mendapatkan yang berkualitas adalah dari Rekrutmen Yang Tepat.

5.2 Saran

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diketahui bahwa Rekrutmen Yang Tepat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang signifikan, maka sebaiknya perusahaan dapat mengelola atau memperbaiki proses perekrutmen karyawan baru dengan baik dan berkualitas dengan memberikan pemahaman bahwa dengan perekrutan karyawan yang tepat maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan penempatan kerja mereka di perusahaan. Perusahaan yang melakukan perekrutan karyawan dengan tepat dapat terlihat dari kualitas kerja karyawan di dalam lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko TH,. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*.BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan,Drs, H. Malayu S.P.,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta,
- Moh. Abdul Aziz 2012 *Pengaruh Rekrutmen Yang Tepat Terhadap Kinerja Karyawan* Pada PT Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk. Depok.
- Mondy & Noe (2005). *Human Resource Management*. New Jersey. Pearson Education.
- Nawawi, 2011 . "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*", Cetakan Ke 8, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho Muhammad Aji 2012, *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan* Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
- Potale Billy Renaldo 2016, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan* Pada Bank Sulutgo Manado.
- Hanggraeni 2012. *Manajemen Kinerja* Penerbit, Ghalia Indonesia. Bogor.

Rivai, Prof. Dr. Veinthezel, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi, Jilid 1*. Jakarta: Indeks.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. ALFABETA, Bandung.

Suharsimi Arikunto, 2013, *Prosedur Penelitian, suatu pendekatan Praktik*, Cetakan ke-15 Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta

Thoha, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit, Ghalia Indonesia. Bogor.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Penerbit RAJAWALI PERS, Edisi ketiga, Jakarta

ANALISIS CAPITAL BUDGETING DALAM PERENCANAAN INVESTASI PADA DWI MATA WISATA TOUR DAN TRAVELPALEMBANG

Faizah¹, Fitriasuri², GaganGanjarResmi³

Dosen UniversitasBinaDarma¹, MahasiswaUniversitasBina Darma²

Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang

Sur-el: oktarera.faizah@yahoo.com¹, Fitriasuri@binadarma.ac.id² Gagan@binadarma.ac.id³

Abstrack: Replacement of fixed assets is one of form of investment. Replacement of fixed assets is done because the fleet has entered the age limit so that less than the maximum economical to use. Interest do study is to determine the feasibility of investment plans in the context of replacement vehicles at Dwi Mata Wisata Tour and Travel Palembang. Based on the research objectives described above, this type of research is quantitative descriptive focus research on the replacement of 5 KijangInnova.so that we need a precise analysis and calculation. The use of capital budgeting to consider whether business plan is adequate to be implemented or not. The analysis made by author resulted, Net Present Value (NPV) resulted positive value of Rp. 3.361.656.920, Internal Rate of Return (IRR) resulted 20,20% higher than discount factor 9% , and Payback Period (PP) resulted 2 years, 7,4 months less than economical assets period 8 years that indicates the replacement investment program in Dwi Mata Wisata Tour dan Travel Palembang is adequate to be implemented.

Keyword : *capital budgeting, investment*

Abstrak :Penggantian aktiva tetap merupakan salah satu bentuk investasi. Penggantian aktiva tetap ini dilakukan karena armada sudah memasuki batas umur ekonomis sehingga kurang maksimal untuk digunakan. Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui kelayakan rencana investasi dalam rangka penggantian kendaraan padaDwiMata Wisata Tour dan Travel Palembang. Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan fokus penelitian pada penggantian 5 Kijang Innova. Hasil analisis perhitungan menggunakan teknik *Capital Budgeting* dengan metode *Netpresent value* (NPV) menghasilkan nilai sebesar Rp. 3.361.656.920, Metode *Internal Rate of Return* (IRR) menghasilkan nilai sebesar, 20,20 % yang nilainya lebih tinggi dari biaya modal yang diisyaratkan 9%,dan Metode *Payback Periode* (PP) akan kembali pada tahun kedua tepatnya selama 2 tahun 7,4 bulan kurang dari masa ekonomis aktiva 8 tahun. Yang mengindikasikan rencana investasi penggantian armada pada Dwi Mata Wisata Tour dan Travel Palembang layak dilakukan.

Kata kunci : *Capital Budgeting, Investasi*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dalam era globalisasi saat ini telah memasuki suatu era persaingan bebas. Persaingan dunia usaha yang bebas membuat perusahaan harus mampu memperbaiki dan meningkatkan posisi usahanya ditengah para kompetitor. Berhasil tidaknya perusahaan pada umumnya tergantung pada kemampuan manajemen didalam melihat kemungkinan dan kesempatan dimasa yang

akan datang. Usaha dibidang transportasi akan selalu dihadapkan dengan keputusan untuk berinvestasi. Maka dari itu untuk menghindari kegagalan dan kebangkrutan modal usaha yang kita investasikan, kita di tuntutan untuk mempelajari studi kelayakan usaha (proyek), yang dikenal dengan istilah *capital Budgeting*. Lukman syamsuddin(2013:413) analisis *capital Budgeting* adalah “suatu proses pengumpulan, pengevaluasian, penyeleksian dan penentuan alternative penanaman modal yang akan

memberikan penghasilan bagi perusahaan untuk jangka waktu lebih dari satu tahun". Dengan menggunakan 5 metode yaitu: metode *Average Rate of Return*, *Pay back Period*, *Net Present Value*, *profitability index*, dan *Internal Rate of Return*.

Dwi Mata Wisata Tour dan Travel Palembang merupakan salah satu usaha yang bergerak dibidang jasa Travel dan Carteran. Perusahaan ini mempunyai layanan transportasi dari (Palembang - sekayu – Lubuk Linggau - Bengkulu), menyewakan kendaraan, pengiriman dan pengantaran paket (sesuai dengan jurusan travel).

Dwi Mata Wisata Tour dan Travel akan mengantikan 5 armada yang lama yang sudah memasuki batas umur ekonomis yang dinyatakan sudah tidak layak atau tidak memenuhi standar kenyamanan dan keselamatan konsumen. Oleh karena itu Dwi Mata Wisata Tour dan Travel berencana untuk melakukan investasi pengantian 5 armada yang sudah tidak layak beroperasi dengan 5 armada yang baru yang diharapkan akan memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi konsumen.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Investasi

Setiap perusahaan yang melakukan investasi aktiva tetap selalu mempunyai harapan bahwa perusahaan akan dapat memperoleh kembali dana yang ditanamkan dalam aktiva tetap tersebut. Investasi dalam aktiva tetap bersifat jangka panjang, dana yang tertanam di dalamnya akan diterima kembali keseluruhannya oleh perusahaan dalam waktu yang lama.

Menurut kasmir dan Jakfar (2015:5) bahwa investasi dapat diartikan sebagai penanaman modal dalam suatu kegiatan yang memiliki jangka waktu relative panjang dalam berbagai bidang usaha. Menurut Didit Herlianto (2013:1) investasi merupakan penempatan sejumlah dana pada saat ini dengan tujuan untuk memperoleh sejumlah keuntungan dimasa yang akan datang. Menurut Frank J. Fabozzi didalam (Lukman Syamsudin; 2013:2) investasi adalah proses pengelolaan uang. Menurut Abdul halim didalam (Irham Fahmi; 2015:2) investasi pada hakikatnya merupakan penempatan sejumlah dana pada saat ini dengan harapan untuk memperoleh keuntungan di masa mendatang.

2.2 *Capital Budgeting*

Menurut Kamaludin (2011:154) *Capital budgeting* adalah keseluruhan proses analisis proyek-proyek yang pengembaliannya diharapkan akan berlanjut lebih dari satu tahun dan menentukan proyek yang mana yang akan dimasukkan dalam anggaran modal. Menurut Arthur j. keowndkk (2011: 301) *Capital budgeting* merupakan Proses dimana perusahaan memperbarui dan menemukan dirinya kembali, mengadaptasi proyek lama, dan menemukan proyek yang baru. Menurut Lukman Syamsudin (2013:409), penganggaran modal atau *Capital budgeting* adalah suatu proses pengambilan keputusan oleh manajemen atas kegiatan yang akan memberikan tingkat pengembalian investasi (return of investment) lebih dari satu tahun.

2.3 Metode *Capital Budgeting*

Teknik perhitungan *Capital budgeting* tanpa memperhatikan nilai waktu uang (Mamduh M. Hanafi ; 2016 :141) yaitu

Average Rate of Return (ARR)

Metode Average Rate of Return (ARR) mengukur besarnya tingkat keuntungan dari investasi yang digunakan untuk memperoleh keuntungan tersebut. Keuntungan yang diperhitungkan disini adalah keuntungan bersih setelah pajak (Earning After Tax). Sedangkan investasi yang diperhitungkan disini adalah rata-rata investasi yang diperoleh dari investasi awal (jika ada) ditambah investasi akhir dibagi dua. Hasil dari perhitungan ARR ini merupakan angka relatif yang berbentuk persentasi. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$ARR = \frac{\text{rata - rata laba setelah pajak}}{\text{rata - rata investasi}} \times 100\%$$

Payback Period (PP)

Menurut Sartono (2012:193) memberikan pengertian bahwa metode payback period adalah suatu periode yang dipergunakan untuk menutup kembali pengeluaran investasi (initial cash investment) dengan menggunakan aliran kas, dengan kata lain payback period merupakan rasio antara initial cash investment dengan cash inflow-nya yang hasilnya merupakan satuan waktu. Selanjutnya nilai rasio ini dibandingkan dengan maximum payback period yang dapat diterima.

$$\text{Payback Period} = \frac{\text{Nilai Investasi}}{\text{Kas Masuk Bersih/tahun}} \times 1 \text{ tahun}$$

Teknik perhitungan *Capital budgeting* yang mempertimbangkan faktor nilai waktu uang (Mamduh M. Hanafi ;2016:141) yaitu

Net Present Value (NPV)

Menurut sartono, (2012:195) Net Present Value merupakan metode untuk mencari selisih antara nilai sekarang kas neto (proceed) dengan nilai sekarang suatu investasi (outlays). Metode ini merupakan salah satu metode pendiskontoan aliran kas. Untuk menerapkan metode ini diperlukan terlebih dahulu menentukan discount rate yang akan digunakan.

$$NPV = \sum_{t=1}^n \frac{CF_t}{(1 + v)^t} - I_0$$

Profitability Index (PI)

Metode ini memiliki kesamaan dengan metode NPV, artinya jika rencana investasi yang dihitung dengan menggunakan metode NPV diterima maka ada kemungkinan besar rencana investasi tersebut juga diterima di metode Profitability Index adalah sebagai berikut:

$$\text{Profitability Index} = \frac{\text{PV aliran kas bersih}}{\text{PV investasi}}$$

Internal Rate of Return (IRR)

Metode Internal Rate of Return (IRR) merupakan metode penilaian investasi untuk mencari tingkat bunga (*Discount Rate*) yang menyamakan nilai sekarang dari aliran kas neto (present value *proceeds*) dan investasi (*initial outlays*). Pada IRR tercapai maka, besarnya NPV sama dengan nol. Oleh karena itu, untuk menghitung IRR diperlukan data NPV bernilai

positif dan negatif kemudian dilakukan interpolasi (pencarian nilai selisih) sehingga diperoleh NPV sama dengan nol.

$$IRR = i_1 + \frac{NPV_1}{(NPV_1 - NPV_2)}(i_2 - i_1)$$

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode analisis penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yaitu suatu teknik analisis berupa angka-angka yang didapat dari perusahaan yang bersangkutan guna untuk mengetahui hubungan variabel penelitian atau lebih yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat berupa statistik dengan memberikan ulasan atau intrerpretasi terhadap data yang diperoleh sehingga lebih menjadi lebih jelas dan bermakna (Sugiono 2013:412).

Metode analisis penelitian ini dilakukan dengan menyajikan angka melalui tahap-tahap berikut ini:

1. Arus kas (Cash Flow)

Menurut Kasmir dan Jakfar(2015: 95) *Cash flow* merupakan arus kas atau aliran kas yang ada diperusahaan dalam suatu periode tertentu. cash flow menggambarkan berapa uang yang masuk (cash in) keperusahaan dan jenis-jenis pemasukan tersebut.

2. Depresiasi (Penyusutan)

Menurut Lukman Syamsuddin (2013:24) Depresiasi lebih dikenal dengan penghapusan, adalah merupakan salah satu komponen biaya tetap yang timbul karena digunakannya aktiva tetap,

3. Biaya modal (cost of capital)

Melakukan perhitungan biaya modal (cost of capital) dari sumber pembiayaan investasi.

4. Metode *Capital Budgeting*

Menggunakan metode *Net Present Value*, *Internal Rate of Return*, *Payback Periode*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Keuangan

Dalammeningkatkan kualitasnya keuangan Dwi Mata Wisata Tour dan Travel memerlukan sumber dana anggaran (rencana investasi). Untuk melihat layak tidaknya rencana investasi ini dilaksanakan, penghitungan dengan menggunakan pendekatan metode penilaian investasi *Net Present Value* (NPV), *Internal Rate of Return* (IRR), dan *Payback Period*.Sebelum melakukan perhitungan NPV, IRR dan PP maka perlu terlebih dahulu menganalisis data sebagai berikut :

Analisis Initial Investmen

| | |
|---|----------------------|
| a. Menjual unit Armada yang lama | |
| Total penjualan armada | Rp. 550.000.000 |
| Nilai Buku Armada | Rp. 115.125.000 |
| Keuntungan Penjualan | Rp. 435.375.000 |
| Pajak Keuntungan 10% | Rp. 43.537.500 |
| b. Besarnya pembelian armada yang baru | |
| Kijang Innova @5 | Rp. 1.550.500.000 |

| | |
|---|-------------------|
| c. Perhitungan besarnya initial investment | |
| Harga beli armada baru | Rp. 1.550.500.000 |
| Proceeds penjualan | Rp. 550.000.000 |
| Ebit | Rp. 1.000.500.000 |
| Pajak keuntungan 10% | Rp. 43.537.500 |
| Total Initial investment | Rp. 1.044.037.500 |

Analisis Biaya Penyusutan (Depresiasi)

Tabel 4.4

Penyusutan (Depresiasi)

Dwi Mata Wisata Tour dan Travel (dalam rupiah)

| Nama Aktiva | Taksiran Umur ekonomis | Nilai Perolehan | Penyusutan 8 Tahun |
|---|------------------------|-----------------|--------------------|
| Biaya pembelian kendaraan 5 Kijang Inninova | 8 | 1.550.500.000 | Rp.172.614.258 |

Analisis Biaya Modal (Cost of Capital)

- a. Modal sendiri dengan porsi 35% dari initial investment. Perhitungan modal sendiri sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 ROE &= \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{modal sendiri}} \\
 &= \frac{3.487.085.000}{542.675.000} \\
 &= 6,5\%
 \end{aligned}$$

- b. Modal pinjaman yakni hutang bank dengan porsi sebesar 65% dari initial investment. Perhitungan modal pinjaman yakni sebagai berikut:

$$K_i = K_d (1-t)$$

Dimana :

K_i = biaya modal pinjaman setelah pajak

K_d = biaya modal pinjaman sebelum pajak

t = tingkat pajak

$$k_i = \frac{\text{pajak}}{\text{laba sebelum pajak}} \times 100$$

$$t = \frac{1.494.456.000}{4.981.550.000} \times 100$$

$$= 30\%$$

pajak bank mandiri 14%

$$= 14\% \times (100\% - 30\%)$$

$$= 14\% \times 70\%$$

$$= 10\%$$

Perhitungan Biaya Modal

Dwi Mata Wisata Tour dan Travel Palembang (dalam rupiah)

| Sumber Modal | Jumlah | Proporsi | Biaya modal | WACC |
|-----------------|-------------|----------|-------------|------------|
| Modal sendiri | 542.675.000 | 35% | 6.5% | 2.30% |
| Hutang | 100.782.500 | 65% | 10% | 6.50 |
| Discount Factor | | | | 8.80% (9%) |

Sumber : DMW tour dan travel yang diolah kembali

Hasil Rekapitulasi Nilai Metode NPV, IRR, dan Payback Period

Metode Net Present Value (NPV)

Tabel 4.12

Rekapitulasi Hasil Perhitungan *Net Present Value* (NPV)

| Investasi | NPV | Kriteria Keputusan | | Kategori |
|------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|---------------|
| | | NPV > 0 | NPV Bernilai Negatif | |
| 5 Armada Kijang Innova | Rp. 3.361.656.920 | Menguntungkan | Tidak Menguntungkan | Menguntungkan |

Tabel 4.15

Rekapitulasi Tingkat Keuntungan Investasi Aktiva Tetap Dengan Metode *Capital budgeting*

| Metode | Aktiva Tetap | |
|--------|-------------------|---------------|
| | Hasil | Kategori |
| NPV | Rp. 3.361.656.920 | Menguntungkan |
| IRR | .20,20% | Menguntungkan |
| PP | 2 tahun 7.4 bulan | Menguntungkan |

Metode *Internal Rate Of Return* (IRR)

Tabel 4.13

Rekapitulasi Hasil Perhitungan *Internal Rate of Return* (IRR)

| Investasi | IRR | Kriteria Keputusan | | Kategori |
|------------------------|--------|---|--|---------------|
| | | IRR \geq tingkat pengembalian yang diisyaratkan | IRR < tingkat pengembalian yang diisyaratkan | |
| 5 Armada Kijang Innova | 20,20% | Menguntungkan | Tidak Menguntungkan | Menguntungkan |

Metode *Payback Periode*

Tabel 4.14

Rekapitulasi Hasil Perhitungan *Payback Period*

| Investasi | <i>Payback Period</i> | Kriteria Keputusan | | Kategori |
|------------------------|--|--------------------|---------------------|---------------|
| | | PP < usia ekonomis | PP > usia ekonomis | |
| 5 Armada Kijang Innova | 2 tahun 7.4 bulan atau 2 tahun 22 hari | Menguntungkan | Tidak Menguntungkan | Menguntungkan |

Analisis Komparatif Manajemen Investasi Aktiva Tetap

Pada penelitian terdahulu (emmelia dkk, dan rebecca dkk, dilawati) sama-sama menganalisis Tentang *Capital Budgeting* penggantian armada dengan alat analisis yang sama dan mempunyai tujuan penelitian yang sama. Sementara pada penelitian (agustiarni) persamaanya terkait dengan alat analisis yang digunakan sedangkan perbedaanya berkaitan dengan tujuan dan penelitian yaitu untuk mengetahui kelayakan investasi terhadap mesin.

Berdasarkan hasil perhitungan di tabel 4.15, rencana investasi yang dilakukan oleh Dwi Mata Wisata Tour dan Travel Palembang untuk melakukan penggantian armada sebanyak 5 unit kendaraan apabila dilihat dari kriteria kelayakan investasi meliputi *Net Present Value*, *Internal Rate of Return* dan *Payback Period* semua memberikan hasil yang sama yaitu layak untuk dilaksanakan.

5. Kesimpulan

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan criteria penilaian investasi dengan menggunakan

- metode *Net Present Value* (NPV), diketahui bahwa usulan penggantian investasi diterima dan layak dilakukan karena menghasilkan NPV yang positif.
2. Berdasarkan hasil perhitungan criteria penilaian investasi dengan menggunakan metode *internal rate of return* (IRR) diperoleh nilai yang lebih besar dari biaya modal, maka usulan penggantian investasi layak untuk dilaksanakan, hal juga didasarkan atas kriteria IRR yaitu rencana investasi layak dilaksanakan apabila hasil $IRR > \text{tingkat suku bunga yang disyaratkan}$.
 3. Berdasarkan hasil perhitungan criteria penilaian investasi yang dilakukan Dwi Mata Wisata Tour dan Travel Palembang dengan menggunakan metode *payback periode* investasi bisa dikembalikan dalam waktu yang cukup singkat atau lebih cepat dari periode yang telah ditentukan.
 4. Dari investasi ini apabila dianalisis secara komparatif dan ditinjau dari aspek keuangandengan menggunakan metode penganggaran modal (*Capital Budgeting*), yaitu metode *Net Present Value* (NPV), *Internal Rate of Return* (IRR), dan *Payback Period* (PP) dari ketiga metode tersebut yang paling baik digunakan adalah metode *Net Present Value* (NPV) karena metode ini memiliki kelebihan seperti :
Memperhitungkan nilai uang karena faktor waktu sehingga lebih realistis terhadap perubahan harga, yang tidak dimiliki oleh kedua metode lainnya.

Padahal konsep nilai waktu uang diperlukan oleh manajer keuangan dalam mengambil keputusan ketika akan melakukan investasi pada suatu aset yang bersifat jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Investasi*. Edisi ke -2. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hanafi, Mamduh.M. 2016.*Manajemen Keuangan*. Edisi ke- 2 . Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Herlianto, Didit. 2013. *Manajemen investasi plus: jurus mendekteksi investasi bodong*. Edisi pertama.Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Kamaludin.2011.*manajemen keuangan*. Edisi revisi.Bandung: CV. Manjar Maju
- Kasmir dan Jakfar. 2015. *Studi kelayakan bisnis*. Edisi Revisi buku ke-11. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Keown, Arthur. J dkk.2011. *Manajemen Keuangan (edisi bahasa Indonesia)*. Indonesia: PT INDEKS
- Rahman Nidar, Sulaeman.2016. *Manajemen Keuangan Perusahaan Modern*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Sartono, Agus.2012. *Manajemen Keuangan: Teori dan aplikasi*. Edisi ke-4. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Sudana,I Made.2011. *Manajemen Keuangan Perusahaan:Teori dan praktik*. Surabaya: Erlangga.

- Sutrisno.2015. *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi cetakan pertama. Yogyakarta: EKONESIA.
- Syamsuddin,Lukman. 2013. *Manajemen Keuangan perusahaan Buku ke-12*. Jakarta: PT.RajagrafindoPersada.
- Tampubolon, Manahan p. 2013. *Manajemen Keuangan*. Edisi pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jurnal**
- Agustiarni, 2013.” Analisis Uji Kelayakan Investasi pada PT. Tridigniti Mega Power”.
http://library.upnvj.ac.id/index.php?p==show_detail&id=3731. Diakses pada tanggal 17 oktober 2016
- Dilawati, 2015.”Analisis atas Rencana Penggantian aktiva tetap melalui metode*Capital Budgeting*”<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1192/1374>. Diakses pada tanggal 27 oktober 2016 pukul 10.10 wib
- Emmelia, Dkk ,2015.” Analisis Capital Budgeting sebagai alat untuk pengambilan keputusan investasi aktiva tetap studi pada PT. Blue Sky Travel Surabaya”
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1192>. Diakses pada tanggal 25 desember 2016 pukul 12.49 wib
- Rebecca, Dkk, 2014. “Analisis Capital Budgeting sebagai alat untuk pengambilan keputusan investasi asset tetap (studi pada PT. Pandawa Sakti Lintas Nusa Jasa Tour dan Travel Malang”
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/346>. Diakses pada 26 Desember 2016 pukul 13.22 Wib.
- Yuyun permata sari, 2015. “Analisis Kelayakan Investasi Penambahan Armada pada PT.Adi Sarana Armada Tbk”. *skripsi*. Palembang: Manajemen, Universitas Bina Darma.
- Intan, Dkk. 2016. “ Studi Kelayakan Rencana Investasi Penambahan Aktiva Tetap (Studi Pada PO. Al- Mubarak Malang)”. *Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*. Diakses pada 8 Januari 2017 pukul 21.57 wib.

**PENGARUH CELEBRITY ENDORSER DAN BRAND IMAGE
PADA PROSES KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK
SMARTPHONE SAMSUNG
(STUDI KASUS PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG)**

**Fevi Pera Setiowati¹, Heriyanto², Dina Meilita²
Dosen Universitas Bina Darma², Mahasiswa Universitas Bina Darma¹
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang
Pos-el : Fevi.vivie@gmail.com¹, Heriyanto@binadarma.ac.id²,
Dinameilita@binadarma.ac.id²**

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Celebrity Endorser* dan *Brand Image* terhadap keputusan pembelian pada *Smartphone* Samsung, dan penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap keputusan pembelian pada *Smartphone* Samsung terhadap mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bina Darma Palembang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsumen yang menggunakan *Smartphone* Samsung, khususnya mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bina Darma Palembang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 90 responden dan teknik yang digunakan adalah metode *slovin* dengan pendekatan *Sampling Purposive* (pengambilan sampel berdasarkan syarat tertentu). Dari hasil analisis indikator – indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya valid. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap keputusan pembelian adalah variabel *Brand Image* (dengan koefisien regresi 0,605), kemudian diikuti variabel *Celebrity Endorser* (koefisien regresi sebesar -0,235). Variabel – variabel dependen pada penelitian ini sudah cukup baik dalam menjelaskan variabel independennya (keputusan pembelian). Saran penulis adalah agar konsumen *Smartphone* Samsung melihat dengan kualitas pada produk yang dinilai baik oleh konsumen dan memperbaiki yang dinilai oleh konsumen masih kurang baik.

Kata Kunci : *Celebrity Endorser, Brand Image, Keputusan Pembelian*

ABSTRACT : This study aims to determine how big the influence of *Celebrity Endorser*, and *Brand Image* of the purchase decision on *Smartphone* Samsung, and this this research also aims to analyze the most dominant factors that influence on purchase decision of *Smartphone* Samsung on collage student of faculty economy and business University of Bina Darma Palembang. The population used in this study is consumers that use *Smartphone* Samsung especially collage student of faculty economy and business University of Bina Darma Palembang. The sample in this study are 90 respondents and the techniques used *Slovin* method. *Sampling* technique with the approach of *Sampling Purposive* (sampling based on requirement certain). From the analysis result, the indicators in this study are valid and valid variabel. And the most dominant factor that influence on purchase decisions are *Brand Image* variables (with a regression coefficient of 0,605), then *Celebrity Endorser* variables (regression coefficient of -0,235). The dependent variable in this study are good enough in explaining the independent variabel (purchase decisions). *Writer's* advice is for consumers *Smartphone* Samsung with quality of produc in produc things that good and repair the things that not good enough in consumers sight.

Key Words : *Celebrity Endorser, Brand Image, Buying decision*

1. PENDAHULUAN

Dalam kondisi saat ini telephone genggam/ handphone menjadi favorite masyarakat karena dianggap cara yang paling efektif dan efisien untuk berkomunikasi dengan orang lain. persaingan bisnis yang begitu pesat menuntut perusahaan mampu bertindak cepat dan tepat dalam menghadapi persaingan bisnis. Perusahaan harus bisa bersaing secara kompetitif dalam menciptakan dan mempertahankan konsumen agar loyal, salah satunya melalui persaingan merek. Merek tidak hanya mengkomunikasikan suatu nama produk saja melainkan dengan merek juga dapat memberikan citra bagi pemakaiannya serta memberikan persepsi dalam benak konsumen akan suatu produk tersebut. Merek tidak hanya disertakan nama, melainkan logo atau simbol agar lebih mudah diingat oleh konsumen. Citra merek yang tinggi dapat menumbuhkan minat beli konsumen.

Perusahaan Samsung merupakan salah satu perusahaan smartphone terkenal yang berasal dari Asia yaitu Korea Selatan. Merek Samsung sebagai pelopor telephone seluler android dalam industri telephone seluler khususnya *smartphone* di Indonesia, sangat perlu memilih strategi yang tepat dalam mempertahankan dan menumbuhkan penjualannya ditengah persaingan yang semakin ketat dari hari ke hari dengan produsen yang lain seperti Nokia, Apple, Blackberry dll. Peningkatan yang terjadi pada Samsung belakangan ini menjadi pelajaran berharga bagi pesaing yang lain agar terus waspada dan terus meningkatkan kembali kinerja perusahaan menghadapi pesaing yang semakin ketat.

Banyaknya produsen memilih menggunakan selebriti sebagai *endorser* untuk menarik hati konsumen sebagai bentuk promosi penjualan. Agar *endorser* dapat menarik perhatian *audience*, maka diperlukan beberapa kriteria. Selebriti yang dibutuhkan oleh produsen ialah selebriti yang memiliki popularitas tinggi dan citra yang baik pada masyarakat, karena dengan popularitas yang tinggi serta citra yang baik dimata masyarakat *celebrity endorser* mampu menciptakan target pasar yang begitu besar dan dapat meningkatkan citra suatu produk. Di Indonesia Samsung menggunakan selebriti – selebriti yang terkenal seperti pada iklan Samsung galaxy J1 dan Samsung galaxy ACE 4 diperankan oleh sepasang suami istri Gading dan Gisele. Pada iklan Samsung galaxy A5 dan A8 menggunakan model terkenal Kimmy Jayanti yang merupakan ikon Fashion TV Indonesia. Selebriti ini dianggap mampu untuk mengkomunikasikan produk Samsung galaxy secara jelas yang menimbulkan sugesti bahwa Samsung cocok digunakan terutama bagi kalangan anak muda atau remaja saat ini. Dengan menggunakan *celebrity endorser* tersebut diduga memberikan adil dalam peningkatan penjualan Samsung Penggunaan Selebriti dalam iklan Samsung yang mampu mendongkrak adalah saat menggunakan artis dari Korea yang merupakan anggota Girl Band dari T-ara pada tahun 2012. Artikel Liputan 6 (Maret 03 2014).

Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh *Celebrity Endorser* dan *Brand Image* Pada Proses Keputusan Pembelian Produk Smartphone Samsung**

(Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori dibuat oleh *Kotler* yang dikutip dalam *Sunyoto* (2014:220), menyebutkan bahwa pemasaran adalah kegiatan manusia yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan melalui proses pertukaran. Konsep yang paling mendasar dalam pemasaran yaitu kebutuhan manusia (*human need*) adalah keadaan seperti perasaan kehilangan dalam diri seseorang.

Endorser

Endorser adalah *icon* atau sosok tertentu yang sering juga disebut sebagai *direct source* (sumber langsung) untuk mengantarkan sebuah pesan dari atau memperagakan sebuah produk atau jasa dalam kegiatan promosi yang bertujuan untuk mendukung efektivitas penyampaian pesan produk (*Belch*, 2004: 168).

Celebrity Endorser

Menurut *Shimp* (2003:460) *celebrity endorser* adalah iklan yang menggunakan tokoh yang terkenal di kalangan masyarakat untuk mendukung suatu iklan produk. Jadi seorang *celebrity endorser* sama halnya dengan seorang bintang iklan, yang tampil dalam memperkenalkan produk pada iklan di media cetak maupun media elektronik. Sosok *endorser* atau bintang iklan yang tepat sebagai daya tarik yang sesuai dengan karakter produk

tersebut dibutuhkan untuk menciptakan identitas produk.

Indikator Celebrity Endorser

Menurut *Shimp* (2003 :468) terdapat atribut dasar pendukung (*endorser*) yang berpengaruh terhadap efektivitas pendukung *endorser* yaitu:

1. *Attractiveness* (Daya Tarik)

Daya tarik bukan hanya berarti daya tarik fisik, meskipun daya tarik bisa menjadi atribut yang sangat penting tetapi meliputi sejumlah karakteristik yang dapat dilihat khalayak dalam diri *endorser*/pendukung, kecerdasan, sifat – sifat kepribadian, gaya hidup, keatletisan postur tubuh, dan sebagainya

2. *Credibility* (Kredibilitas)

Credibility atau kredibilitas adalah tingkatan dimana konsumen melihat suatu sumber (*endorser*) memiliki pengetahuan, keahlian atau pengalaman yang relevan dan sumber (*endorser*) tersebut dapat dipercaya untuk memberikan informasi yang objektif dan tidak bias. Seorang sumber (*endorser*) yang memiliki keahlian dan atau dapat dipercaya akan lebih dapat melakukan persuasi dibandingkan dengan seorang sumber (*endorser*) yang kurang memiliki keahlian dan tidak dapat dipercayai. Informasi yang berasal dari sumber (*endorser*) yang kredibel mempengaruhi kepercayaan, pendapat, sikap, dan atau perilaku yang akan dilakukan melalui proses yang disebut

internalisasi, yang mana terjadi ketika penerima pesan menyetujui pendapat dari komunikator yang kredibel sejak penerima pesan mempercayai informasi dari sumber yang akurat tersebut. Ketika penerima pesan menginterbalisasikan pendapat atau sikap, maka sikap atau pendapat tersebut akan menjadi satu ke dalam sistem kepercayaan si penerima pesan dan mungkin akan dipertahankan walaupun sumber pemberi pesan tersebut telah terlupakan.

3. *Power* (Karisma)

Power adalah karisma yang dipancarkan oleh narasumber untuk dapat mempengaruhi konsumen, sehingga konsumen sasaran terpengaruh untuk membeli produk. Untuk memilih selebriti yang memiliki power haruslah tidak sekedar populer, tetapi terkadang sudah harus sampai pada pemujaan terhadap celebrity endorser oleh konsumen. Jika konsumen sudah sedemikian menuju terhadap seorang selebriti. Maka akan mudah bagi selebriti untuk mempengaruhi konsumen melakukan pembelian proses mempengaruhi konsumen tersebut disebut *compliance*.

Brand

Merek merupakan suatu yang dibeli oleh konsumen, memiliki nilai dan identitas atau ciri tertentu yang dilindungi secara hukum

sehingga tidak dapat ditiru oleh pesaing. Merek perusahaan adalah persaingan persepsi, bukan produk (Tjiptono. 2011: 34).

Brand Image

Teori menurut Setiadi dikutip oleh Febriyanti (2016: 4) *Brand Image* (citra merek) merupakan representasi dari keseluruhan persepsi terhadap merek dan bentuk dari informasi dan pengalaman masa lalu terhadap merek itu. Citra terhadap merek berhubungan dengan sikap yang berupa keyakinan dan preferensi terhadap suatu merek. Konsumen yang memiliki citra positif terhadap suatu merek, akan lebih memungkinkan untuk melakukan pembelian.

Indikator Brand Image

Menurut Simamora (2004) dalam jurnal penelitian Listyawati (2014) indikator *brand image* adalah :

1. Citra pembuat (*corporate image*)

Merupakan sekumpulan asosiasi yang dipersepsikan konsumen terhadap perusahaan yang membuat suatu produk atau jasa. citra perusahaan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap keputusan pembelian. Untuk menghindari risiko yang besar, konsumen lebih suka membeli dari penyedia-penyedia barang atau jasa yang memiliki citra baik. Dengan adanya citra perusahaan yang baik ini membantu orang mengambil keputusan untuk bertransaksi di perusahaan tersebut. Karena sudah percaya dengan reputasi

baik itu, tentunya orang tidak membeli hanya satu kali, tetapi dapat berkali-kali

2. Citra Pemakai (*user image*)

Merupakan sekumpulan asosiasi yang dipersepsikan konsumen terhadap pemakai yang menggunakan suatu barang atau jasa. Citra pemakai merupakan salah satu indikator dari citra merek dan sering menjadi rujukan bagi konsumen dalam pengambilan keputusan pembelian. Pada kondisi yang menguntungkan, pemakai dari sebuah produk mempunyai peran sangat strategis dalam komunikasi pemasaran. Citra pemakai dianggap memiliki kemampuan mempengaruhi persepsi pelanggan terhadap barang dan jasa yang ditawarkan. Jadi, citra pemakai akan mempengaruhi perilaku pelanggan dalam membeli.

3. Citra produk (*product image*)

Merupakan sekumpulan asosiasi yang dipersepsikan konsumen terhadap suatu produk. Citra produk dipandang sebagai elemen penting didalam upaya mempengaruhi keputusan pembelian konsumen. Semakin baik dan berkualitas suatu produk, maka semakin tinggi kepuasan yang akan diterima oleh konsumen.

Keputusan Pembelian

menurut Schiffman dan Kanuk (2000: 437) adalah “*the selection of an option from two or alternative choice*” dapat diartikan, keputusan

pembelian adalah suatu keutusan seseorang dimana dia memilih salah satu dari beberapa alternatif pilihan yang ada.

Indikator Keputusan Pembelian

Menurut Sugiyono (2014:283) terdapat indikator dalam proses keputusan pembelian, yaitu :

1. Keputusan tentang jenis produk.

Konsumen dapat mengambil keputusan untuk membeli sebuah produk. Dalam hal ini perusahaan harus memutuskan perhatiannya kepada orang – orang yang berminat membeli suatu produk serta alternatif lain yang mereka pertimbangkan

2. Keputusan tentang bentuk produk

Keputusan ini menyangkut ukuran, mutu, corak dan sebagainya. Dalam hal ini perusahaan harus melakukan riset pemasaran untuk mengetahui kesukaan konsumen tentang produk bersangkutan agar dapat memaksimalkan daya tarik mereknya

3. Keputusan tentang merek.

Konsumen harus mengambil keputusan tentang merek mana yang akan dibeli. Setiap merek memiliki perbedaan – perbedaan tersendiri. Dalam hal ini perusahaan harus mengetahui bagaimana konsumen memilih sebuah merek

4. Keputusan tentang jumlah produk

Konsumen dapat mengabil keputusan tentang seberapa banyak produk yang akan dibelinya pada suatu saat. Dalam hal ini perusahaan harus

mempersiapkan banyaknya produk sesuai dengan keinginan yang berbeda – beda dari para pembeli.

5. Keputusan tentang waktu pembelian. Konsumen dapat mengambil keputusan tentang kapan ia harus melakukan pembelian. Masalah ini akan menyangkut adanya uang. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui faktor – faktor yang memengaruhi keputusan konsumen dalam penentuan waktu pembelian.

Hipotesis

- H1. Celebrity Endorser berpengaruh positif dan parsial pada keputusan pembelian produk Smartphone Samsung.
- H2. Brand Image berpengaruh positif dan signifikan pada keputusan pembelian produk smartphone Samsung
- H3. Celebrity endorser dan brand image berpengaruh secara bersama – sama pada proses keputusan pembelian produk smartphone Samsung.

3 METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 389). Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa Universitas Bina Darma

fakultas ekonomi dan bisnis yang menggunakan smartphone Samsung. Pada mahasiswa jurusan Manajemen terdapat 520 mahasiswa. Sedangkan pada mahasiswa jurusan Akuntansi terdapat 430 mahasiswa. Maka diasumsikan sebanyak 950 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 389) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan yaitu teknik *sampling purposive*. Menurut Sugiyono (2013: 122) teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin. Metode slovin seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian.

Metode Analisis

Analisis data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, terutama apabila penelitian tersebut bermaksud untuk mengambil kesimpulan dari masalah yang diteliti. Untuk menganalisis data diperlukan untuk mengubah atau menganalisis data hasil penelitian sehingga keputusan yang dihasilkan mudah dipahami (Sugiyono, 2007: 21). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

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

Teknik Analisis Data

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda untuk mengetahui dan menganalisa *Celebrity Endorser* (X_1) *Brand Image* (X_2) dan Keputusan Pembelian (Y).

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan Samsung

Perusahaan yang berbasis di Korea Selatan ini telah berdagang dan memproduksi barang – barang elektronik selama hampir 70 tahun. Byung – Chull Lee mendirikan perusahaan perdagangan ekspor di Korea yang menjual ikan, sayuran dan buah ke China.

Penamaan perusahaan *start – up* ini berasal dari kata Korea yang diterjemahkan menjadi bintang tiga dalam bahasa Inggris. Dalam satu dekade, Samsung memiliki pabrik tepung dan mesin gula lalu menjadi perusahaan bersama pada tahun 1951.

Dari tahun 1958 dan seterusnya Samsung mulai ekspansi ke industri lain seperti keuangan, media, bahan kimia dan pembangunan kapal. Baru kemudian pada tahun 1969, induk perusahaan Samsung Mobile Phone, Samsung Electronic didirikan dan memproduksi produk – produk Samsung yang paling terkenal, seperti televisi, ponsel, radio, komponen komputer dan perangkat elektronik lainnya.

Ditahun 1987, pendiri dan *chairman* Byung – Chull Lee meninggal dan jabatan *chairman* diambil alih oleh Kun – Hee Lee. Pada tahun 1990, Samsung mulai membangun pabrik dan melakukan ekspansi secara global di Amerika Serikat, Inggris, Jerman, Thailand, Meksiko, Spanyol dan China sampai 1997. Ponsel Samsung menemukan jalan ke Amerika Serikat untuk pertama kalinya pada tahun 1996, ketika mereka bermitra dengan Sprint pada baris ponsel ramping dan compact.

Pada tahun 1993 Samsung Mobile Phone merilis seri SH – 700, yang lebih membanggakan lagi desainnya dirancang dengan ukuran yang lebih kecil dan lebih ramping serta kualitas suara yang lebih baik. Dengan produk yang lebih baik dan kampanye pemasaran yang lebih agresif, Samsung berhasil mengambil setengah pangsa pasar ponsel di Korea dari Motorola. Namun pada tahun 1997 hampir semua bisnis di Korea

menyusut dan tidak terkecuali juga pada Samsung. Mereka menjual bisnisnya untuk meringankan utang dan mengurangi karyawan menjadi 50.000 namun berkat industri elektronik mereka akhirnya bisa berhasil untuk tumbuh hingga sekarang.

Setelah itu mereka mengembangkan gabungan dari ponsel pintar (*smartphone*) dengan ponsel pemutar mp3 menjelang akhir abad ke – 20. Pada kuartal 3 tahun 2008, untuk pertama kalinya dalam sejarah, Samsung Mobile mengirim lebih dari 50 juta *handset* meskipun saat itu sedang resesi global. Pada awal 2009, pangsa pasar global Samsung Mobile pun telah berdiri lebih dari 17% kedua dari Nokia.

Samsung kemudian mendedikasikan dirinya dalam dunia industri 3G seperti membuat video, ponsel kamera dan lain – lain untuk memenuhi permintaan konsumen. Diawal tahun 2009 Samsung Mobile dan T – Mobile memperkenalkan Memoir sebuah ponsel dengan kamera 8 Megapiksel yang terbaik dikelasnya. Selama perjalanannya Samsung telah membuat pertumbuhan yang stabil dalam industri Mobile hingga terus berkembang sampai sekarang (Samsung.com).

Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013: 455) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan pernyataan

yang di tunjukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuisioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu.

Hasil Uji Validitas Variabel X1 (*Celebrity Endorses*)

| Butir Pertanya an | R tabel | R hitung | Valid/Ti dak Valid |
|-------------------------|---------|----------|--------------------------|
| X1 | 0,207 | 0,577 | Valid |
| X2 | 0,207 | 0,513 | Valid |
| X3 | 0,207 | 0,462 | Valid |
| X4 | 0,207 | 0,367 | Valid |
| X5 | 0,207 | 0,420 | Valid |
| X6 | 0,207 | 0,496 | Valid |
| X7 | 0,207 | 0,437 | Valid |

Hasil Uji Validitas Variabel X2 (*Brand Image*)

| Butir Pertan yaan | R tabel | R hitung | Valid/T idak Valid |
|-------------------------|---------|----------|--------------------------|
| X1 | 0,207 | 0,522 | Valid |
| X2 | 0,207 | 0,467 | Valid |
| X3 | 0,207 | 0,557 | Valid |
| X4 | 0,207 | 0,532 | Valid |
| X5 | 0,207 | 0,550 | Valid |
| X6 | 0,207 | 0,451 | Valid |

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Keputusan Pembelian)

| Butir Pertan yaan | R tabel | R hitung | Valid/Ti dak Valid |
|-------------------------|---------|-------------|--------------------------|
| Y1 | 0,207 | 0,460 | Valid |
| Y2 | 0,207 | 0,489 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| Y3 | 0,207 | 0,504 | Valid |
| Y4 | 0,207 | 0,418 | Valid |
| Y5 | 0,207 | 0,296 | Valid |
| Y6 | 0,207 | 0,274 | Valid |
| Y7 | 0,207 | 0,285 | Valid |
| Y8 | 0,207 | 0,308 | Valid |
| Y9 | 0,207 | 0,403 | Valid |
| Y10 | 0,207 | 0,425 | Valid |

Dari hasil tabel diatas, nilai R hitung untuk semua item pertanyaan dari variabel *Celebrity Endorser* (X1), *Brand Image* (X2) dan keputusan pembelian (Y) semuanya dinyatakan valid karena nilai R tabel < R hitung dengan nilai R tabel sebesar 0,207.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013: 456) Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, untuk menentukan konsistensi biasanya menggunakan kuesioner .dalam pandangan kuantitatif, suatu data atau dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama 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.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,806 | 7 |
| ,723 | 6 |
| 800 | 10 |

Berdasarkan table diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar semua variabel ini menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* lebih dari pada nilai r table.

Regresi Linier Berganda

$$Y = 2,212 - 0,235x_1 + 0,650x_2$$

Berdasarkan persamaan regresi, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,212. Hal ini berarti bahwa jika *celebrity endorser* (X1) dan *brand image* (X2) sebesar nilai konstanta yaitu 2,212. Sedangkan nilai koefisien *celebrity endorser* (X1) sebesar (-0,235). Hal ini berarti mengandung arti bahwa *celebrity endorser* berpengaruh negatif terhadap variabel keputusan pembelian (Y) sebesar (-0,235) dengan ansumsi bahwa variabel dependent yang lain dari model regresi adalah turun. Kemudian nilai koefisien *brand image* (X2) sebesar 0,650. Hal ini berarti mengandung arti bahwa apabila peningkatan *brand image* (X2) maka variabel keputusan pembelian (Y) akan naik sebesar 0,650 dengan ansumsi bahwa variabel dependent yang lain dari model regresi adalah tetap.

Hasil Uji T

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Maka didapat *celebrity endorser* (X1) dengan nilai $t_{hitung} = -2,032$ dengan probabilitas

sebesar $0,45 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari *celebrity endorser* (X1) terhadap keputusan pembelian (Y). Sedangkan *brand image* (X2) nilai $t_{hitung} = 5,077$ dengan probabilitas sebesar $0,000 > 0,05$ artinya H_0 diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari *brand image* (X2) terhadap keputusan pembelian (Y).

Hasil Uji F

Didapat *celebrity endorser* dan *brand image* terhadap keputusan pembelian dengan $F_{hitung} = 16,361$ dengan sig. Sebesar 0,000 dengan $F_{tabel} = 0,207$ maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara signifikan dari *celebrity endorser* (X1) dan *brand image* (X2) terhadap keputusan pembelian (Y).

Pembahasan

Angka R sebesar 0,523 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel X1 (*celebrity endorser*) dan Variabel X2 (*brand image*) terhadap variabel Y (keputusan pembelian) adalah kuat dan positif. Nilai pada tabel model *Summary* juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 dan variabel X2 dengan variabel Y adalah kuat. Angka R *square* adalah 0.273, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel *celebrity endorser* dan variabel *brand image* menjelaskan variabel keputusan pembelian. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 27,3% bahwa variabel *celebrity endorser* dan variabel *brand image* terhadap variabel keputusan pembelian

menjelaskan variabel keputusan pembelian sebesar 27,3% sedangkan sisanya 72,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Nilai konstanta regresi linier berganda sebesar 2,212, hal ini berarti *celebrity endorser* (X1) dan *brand image* (X2) sebesar nilai konstanta 2,212. Sedangkan nilai koefisien *celebrity endorser* (X1) sebesar -0,235 yang berarti bahwa *celebrity endorser* berpengaruh negatif terhadap keputusan pembelian produk *smartphone* Samsung. Sedangkan nilai *brand image* (X2) sebesar 0,605 yang berarti bahwa *brand image* berpengaruh secara positif terhadap keputusan pembelian produk *smartphone* Samsung.

5 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis variabel *Celebrity Endorser* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keputusan pembelian produk *smartphone* Samsung, karena konsumen tidak melihat dari sebuah iklan saja tetapi konsumen juga melihat dari faktor lain seperti kualitas pada produk, mutu, kecanggihan dan lainnya.
2. Variabel *brand image* berpengaruh positif dan signifikan pada keputusan pembelian *smartphone* Samsung. Artinya semakin tinggi (baik) citra merek maka diharapkan proses keputusan pembelian

smartphone Samsung semakin meningkat.

3. Variabel *brand image* berpengaruh secara simultan pada proses keputusan pembelian *smartphone* Samsung.

Saran

Dalam penelitian ini, penulis juga memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini antara lain:

1. Sebaiknya pada *attractiveness endorser* menggunakan selebritis yang memiliki ketertarikan lebih di kalangan masyarakat atau bisa menggunakan anggota grup band yang memiliki fans lebih banyak.
2. Sebaiknya pada indikator citra produk lebih mengutamakan kebutuhan konsumen yang dibutuhkan saat ini. Sebaiknya memperbaiki atau menambahkan fitur-fitur yang belum ada pada *smartphone* Samsung.
3. Bagi konsumen hendaknya memutuskan waktu pembeliannya secara tepat melakukan pembelian sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan saat itu. Keputusan waktu pembelian tidak hanya mengikutisetiap *smartphone* Samsung meluncurkan produk baru tetapimemutuskan waktu pembelian sesuai kebutuhannya.
4. Untuk penelitian mendatang selanjutnya dilakukan pada objek yang lebih spesifik dari *smartphone* Samsung, sebagai contoh proses keputusan pembelian khusus untuk produk *smartphone* Samsung *galaxy*

seri yang terbaru. Sehingga kemungkinan didapat hasil berbeda-beda pada penelitian tersebut dapat terjadi.

5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriyanti, Rizky Suci. 2016. Pengaruh *Celebrity Endorser* dan *Brand Image* Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor 5, Mei 2016.
- Listyawati, Indri Hastuti. 2014. Analisis Pengaruh Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati di Yogyakarta. *JMBA – Vol.II, No.1*, Maret 2014.
- Shimp, Terence. 2003. *Periklanan Promosi Aspek – aspek Tambahan Komunikasi Terpadu*. Diterjemahkan oleh : Revyani Sahrial. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA. CV. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Artikel liputan 6. 3 Maret 2014. <http://tekno.liputan6.com/kategori/android>
www.techno.okezone.com
www.Samsung.com

PENGARUH TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PERPUSTAKAAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Heliani¹, Heriyanto², Dina Mellita²

Dosen Universitas Bina Darma²², Mahasiswa Universitas Bina Darma¹
Jalan Jendral Ahmad Yani No. 12 Palembang

Pos-el: heliani_carbun@yahoo.co.id, heriyanto@binadarma.ac.id²
dinamellita@gmail.com, dinamellita@gmail.com, dinamellita@gmail.com²

ABSTRACT The purpose of this study was to determine the effect of compensation which in this case is the Repairs Allowance Income employee performance at the Regional Library Board of South Sumatra Province. The research was conducted on the scope of the Regional Library of South Sumatra Province, with the object of research is limited only to variable income improvement allowance as independent variables and performance as the dependent variable. Samples taken were all civil servants in the scope of the Regional Library of South Sumatra Province. The results were obtained variable income improvement allowance significantly influence employee performance Regional Library of South Sumatra Province. Suggested to the Regional Library of South Sumatra Province, in particular the Government of South Sumatra Province should provide adequate compensation to employees in order to establish a good bond between subordinates and. It's good Regional Library of South Sumatra Province, Particularly the Provincial Government of South Sumatra giving more compensation to motivate employees to work better so that organizational goals can be achieved. As well as the remuneration, the employee will be able to meet the physical needs, social status, and self-centered so as to obtain satisfaction from his work in order to improve employee performance.

Key Word : *Improvement Allowance Income, Performance*

ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi yaitu dalam hal ini adalah Tunjangan Perbaikan Penghasilan kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada lingkup Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dengan obyek penelitian dibatasi hanya terhadap variabel tunjangan perbaikan penghasilan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Sampel diambil adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di lingkup Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Dari hasil penelitian diperoleh variabel Tunjangan perbaikan penghasilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Disarankan kepada Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, khususnya Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan hendaknya memberikan kompensasi yang layak bagi pegawai guna menjalin ikatan yang baik antara bawahan dan. Ada baiknya Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Khususnya Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan memberi kompensasi yang lebih guna memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Serta Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Tunjangan Perbaikan Penghasilan. Kinerja*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, buku terbukti berdaya gunadan bertepatan guna sebagai salah satu sarana pendidikan dan sarana komunikasi. Dalam kaitan inilah perpustakaan dan pelayanan perpustakaan harus dikembangkan sebagai salah satu instalasi untuk mewujudkan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Perpustakaan merupakan bagian yang vital dan besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan.

Perpustakaan menurut UU No. 43 tahun 2007 yaitu “perpustakaan adalah institusi pengelolaan koleksi karya tulis, karya cetak, atau karya rekam secara professional dengan system yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka. Perpustakaan harus mempunyai daya tarik baik lokasinya, koleksi dan tenaga kerja yang profesional. Perpustakaan secara umum adalah institusi mengumpulkan bahan pustaka dan pengelola koleksi karya tulis, karya cetak dan/atau karya rekam secara professional dengan system yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka atau tempat mengumpulkan bahan pustaka baik tercetak maupun terekam yang dikelola secara teratur dan sistematis untuk didayagunakan oleh Pemustaka. Sedangkan yang dimaksud Perpustakaan Sekolah adalah suatu unit kerja yang berada pada lembaga pendidikan sekolah, yang merupakan bagian integral dari sekolah dan merupakan sumber belajar untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan sekolah.

Demi mendapatkan tenaga profesional dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Peranan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi dapat berjalan sebagai mana mestinya.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Dan bukan orangnya saja yang penting tetapi kinerjanya juga sangat penting.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai negeri di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, maka di pandang perlu untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai. Berdasarkan ketentuan pasal 39 ayat (1) peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah sebagaimana telah beberapa kali di ubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011, Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada PNS berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan menyesuaikan kemampuan keuangan daerah, perlu menetapkan peraturan Gubernur Sumatera Selatan tentang tambahan penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS di lingkungan pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Tunjangan perbaikan penghasilan yang ada di lingkungan Provinsi Sumatera Selatan di atur dalam Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No 04 Tahun 2013. Tunjangan Perbaikan

Penghasilan adalah Penghasilan yang diberikan Kepada PNS dan CPNS oleh pemerintah Provinsi Sumatera Selatan di luar gaji dan tunjangan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umum pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Adapun pun tujuan pemberian tunjangan perbaikan penghasilan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil
2. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat

Meningkatkan kesejahteraan PNS dan CPNS

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 4 Tahun 2013 TPP diberikan berdasarkan jabatan/pangkat serta golongan. Melihat pentingnya tunjangan guna meningkatkan kinerja pegawai maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan”

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan?

C. Batasan Masalah

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

negeri sipil di Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

2. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Tunjangan Perbaikan Penghasilan

Agar penulisan menjadi terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulisan membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada pengaruh tunjangan perbaikan penghasilan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Tujuan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan

1. Meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil
2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat
3. Meningkatkan Kesejahteraan PNS dan CPNS

B. Pengertian Kompensasi

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000:536).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2003: 121) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

1. Ikatan Kerja.
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin

C. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerjanya dari tenaga kerjanya bersangkutan.

Indikator Kinerja

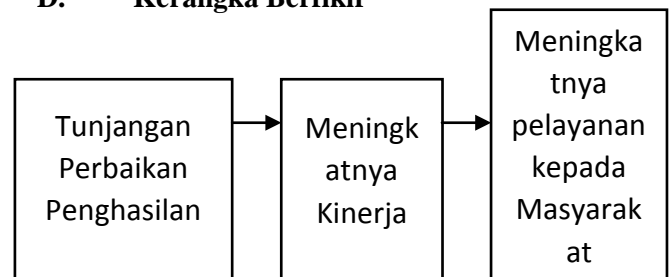
Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung

serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pegawai adalah mempengaruhi beberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pemanfaatan Waktu
4. Tingkat Kehadiran
5. Kerjasama

D. Kerangka Berfikir



E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis penelitian yang di ajukan adalah sebagai berikut : Diduga Tunjangan Perbaikan Penghasilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

3. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun.

B. Variabel Penelitian

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena dengan adanya variabel bebas (Sugiyono,2014:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

C. Metode Pengumpulan Data

1. Interview
2. Kuesioner

D. Populasi

Populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 82 orang.

E. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh menurut Sugiono (2013;122) teknik penelitian sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 orang istilah sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

F. Teknik Pengukuran Sampel

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono,2014:132). Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan

diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor sebagai berikut

Tabel Bobot Nilai Jawaban Responden

| No | Jawaban | Jawaban |
|----|-------------------|---------|
| 1 | Sangat Baik | 5 |
| 2 | Baik | 4 |
| 3 | Ragu-ragu | 3 |
| 4 | Tidak Baik | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 1 |

Sumber : Sugiyono, (2014 : 133)

G. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

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

b = Koefisien regresi

H. Uji T

Menurut Kuncoro (2011:105) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) (dependen). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah satu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) independen terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dependen.

Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, yaitu

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel, sebagai berikut :

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | |
|---------------|---------------|-----------|----------------|
| | | Reponden | Persentase (%) |
| 1 | Laki-laki | 49 | 59.8 |
| 2 | Perempuan | 33 | 40.2 |
| Jumlah | | 82 | 100% |

1. Bila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Bila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak, H_a diterima

H_0 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan selanjutnya disebut Perpustakaan Sumatera Selatan adalah salah satu Instansi yang bertugas membantu Gubernur Sumatera Selatan dalam memberikan layanan Perpustakaan kepada masyarakat, dibentuk dengan Peraturan Daerah Sumatera Selatan Nomor : 9 Tahun 2008 dan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No.40 Tahun 2008. dan Saat ini berlokasi di Jalan Demang Lebar Daun No.47 Palembang.

B. Analisis Deskriptif

Dalam melakukan penelitian analisa ini sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka penulis akan menggunakan *descriptive Statistics* yang dikelompokkan dalam karakteristik atau gambaran umum responden berdasarkan atas kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa dari 82 responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 49 responden atau sekitar 59.8% dan perempuan sebanyak 33 responden atau sekitar

40.2%.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 82 responden yang berumur 21-29 tahun sebanyak 11 responden atau sekitar 13.4%, responden yang berumur 30-39 tahun sebanyak 33 responden atau sekitar 40.2%, responden yang berumur 40-49 tahun sebanyak 28 responden atau sekitar 34.1%, sedangkan responden yang berumur >50 tahun sebanyak 10 responden atau sekitar 12.2%.

3. Karakteristik responden berdasarkan Penghasilan

| No | Penghasilan | Jumlah | |
|---------------|-------------|-----------|----------------|
| | | Responden | Persentase (%) |
| 1 | 2.000.000 | 6 | 7.3 |
| 2 | 3.000.000 | 14 | 17.1 |
| 3 | 4.000.000 | 23 | 28.0 |
| 4 | 5.000.000 | 25 | 30.5 |
| 5 | 6.000.000 | 14 | 17.1 |
| Jumlah | | 82 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 82 responden Penghasilan 2.000.000 sebanyak 6 responden atau sekitar 7.3% , responden Penghasilan 3.000.000 sebanyak 14 responden atau sekitar 17.1%, responden Penghasilan 4.000.000 sebanyak 23 responden atau sekitar 28.0%, responden Penghasilan 5.000.000 sebanyak 25 responden atau sekitar 30.5%, sedangkan responden Penghasilan 6.000.000 sebanyak 14 responden atau sekitar 17.1%, responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan

| No | Usia | Jumlah | |
|---------------|-------|-----------|----------------|
| | | Responden | Persentase (%) |
| 1 | 21-29 | 11 | 13.4 |
| 2 | 30-39 | 33 | 40.2 |
| 3 | 40-49 | 28 | 34.1 |
| 4 | >50 | 10 | 12.2 |
| Jumlah | | 82 | 100% |

bahwa terdapat 82 responden sebagai objek penelitian berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden, yaitu adalah Pasca Sarjana sebanyak 6.1% atau 5orang , Sarjana sebanyak 69.5% atau 57 orang, Diploma sebanyak 17.1% atau 14 orang, SMA sebanyak 7.3% atau 6 orang.

C. Uji Reliabilitas

Instrumen Berdasarkan analisis reliabilitas diatas Variabel Penelitian menunjukkan bahwa nilai (*Cronbach's alpha*) untuk semua variabel adalah 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliabel atau handal. Dari hasil tersebut penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

D. Analisis Korelasi

Berdasarkan perhitungan pada tabel maka di peroleh nilai kolerasi (R) sebesar 0,695. Hal ini menunjukkan bahwa kolerasi antara variable dependent yaitu kinerja (Y) dengan variable independent yaitu Tunjangan Perbaikan

Penghasilan (X1) mempengaruhi kinerja pegawai.

E. Analisis Regresi Sederhana

Pengaruh variable independent terhadap dependen adalah positif dengan nilai konstanta 26,970 artinya apabila Tunjangan Perbaikan Penghasilan bernilai (0). Maka Kinerja (Y) sebesar 26,970. Persamaan regresi tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

Koefesien regresi variable Tunjangan Perbaikan Penghasilan mempunyai nilai positif . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat meningkat sebesar 0,748 satuan jika variable Jika Tunjangan Perbaikan Penghasilan naik satu satuan maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,748.

F. Uji T

Variabel Tunjangan Perbaikan Penghasilan (X1) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 5,102 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Tunjangan Perbaikan Penghasilan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Tunjangan Perbaikan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan t_{hitung} /sebesar

5,102. Hal ini menunjukkan bahwa Tunjangan Perbaikan Penghasilan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini di dukung dengan hasil koefesien determinasi yang diperoleh angka R^2 sebesar 0,445 atau (44,5%). Hal ini menunjukkan bahwa variable Tunjangan Perbaikan Penghasilan mempengaruhi Kinerja sebesar 44,5% sedangkan sisanya sebesar 55,5% di pengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti Tunjangan Perbaikan Penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena Tunjangan Perbaikan Penghasilan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari Koefesien regresi variable Tunjangan Perbaikan Penghasilan mempunyai nilai positif . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat meningkat sebesar 0,748 satuan jika variable Jika Tunjangan Perbaikan Penghasilan naik satu satuan maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,748.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang ”Pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Tunjangan Perbaikan Penghasilan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini berarti apabila Tunjangan Perbaikan Penghasilan ditingkatkan maka akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

2. Dari hasil uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Tunjangan Perbaikan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan t_{hitung} sebesar 5,102.
3. Besarnya pengaruh yang diberikan variable Tunjangan Perbaikan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 44,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pusaka Pelajar. Yogyakarta
- Poltak Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Provinsi Sumatera Selatan. 2013. *Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No 6 Tahun 2013 tentang Program Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan*. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2013. Palembang
- Provinsi Sumatera Selatan. 2013. *Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No 4 tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan*. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2013. Palembang
- Provinsi Sumatera Selatan. 2016. *Surat Edaran Gubernur Sumatera Selatan No 900/0456/BPKAD/2016 perihal Pelaksanaan Kegiatan tahun 2016*. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2016. Palembang
- Rosady Ruslan, 2003, *Metode Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Provinsi Sumatera Selatan. 2016. *Surat Edaran Gubernur Sumatera Selatan No 900/0456/BPKAD/2016 perihal Pelaksanaan Kegiatan tahun 2016*. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2016. Palembang
- Rosady Ruslan, 2003, *Metode Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta

Pengaruh TQM Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Umum Videi Palembang

I Wayan Surya Sudarta¹, Hardiyansahi², M.Amirudin Syarif³
 Dosen Universitas Bina Darma¹, Dosen Universitas Bina Darma², Mahasiswa Universitas Bina Darma³. Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang
 Sur-El : wayansuryaqren@gmail.com¹, amirudinsyarif@gmail.com²,
Hardiyansyah123@gmail.com³

Abstract: Total Quality Management (TQM) is a philosophy and management practices that can help managers manage the company for the operating effectiveness of the organization and performance of the company increased. Therefore, the level of awareness of Total Quality Management (TQM) has increased and grown into a field of research that is well-established. One example of a company that needs role optimally TQM is .PT General Insurance Videi Palembang beralamat on the road Force 45. The company is one of the insurance companies are currently engaged dialayanan insurance services both in terms of financial insurance and insurance Based on the hypothesis test stating that t value of $4.990 > 1.678$ and a significance value (sig) $0.00 > 0.05$. it can be concluded that H_0 rejected and H_1 accepted which means the Total Quality Management significantly influence employee performance in PT general insurance videi Palembang

Keywords: TQM, Employee Performance

Abstrak: Total Quality Management (TQM) merupakan filosofi dan praktik manajemen terbaik yang dapat membantu para manajer dalam mengelola organisasi perusahaan agar efektivitas operasi dan kinerja perusahaan lebih meningkat. Karena itu, tingkat kesadaran terhadap Total Quality Management (TQM) telah meningkat dan tumbuh menjadi bidang penelitian yang *well-established*. Salah satu contoh perusahaan yang memerlukan peran TQM secara maksimal adalah .PT Asuransi Umum Videi Palembang yang beralamat di jalan Angkatan 45. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan asuransi yang saat ini bergerak dialayanan jasa asuransi baik dalam hal asuransi financial maupun asuransi Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa nilai t hitung sebesar $4.990 > 1.678$ dan nilai signifikansi(sig) $0,00 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti *Total Quality Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT asuransi umum videi Palembang

Kata kunci : TQM, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Total Quality Management (TQM) merupakan filosofi dan praktik manajemen terbaik yang dapat membantu para manajer dalam mengelola organisasi perusahaan agar efektivitas operasi dan kinerja perusahaan lebih meningkat. Karena itu, tingkat kesadaran terhadap Total Quality Management (TQM) telah meningkat dan tumbuh menjadi bidang penelitian yang *well-established*. Meningkatnya kompetisi global yang didukung oleh regulasi yang pro bisnis,

telah memotivasi setiap organisasi perusahaan untuk mengadopsi Total Quality Management (TQM) sebagai strategi dalam memenuhi persyaratan pelanggan. TQM telah dipandang sebagai filosofi manajemen dalam mencapai keunggulan perusahaan dalam semua aspek bisnis melalui perbaikan secara terus menerus pada organisasi secara luas. Karena itu, TQM diyakini memberikan kontribusi terhadap daya saing dan kinerja organisasi (Chase et al., 2005). Perbaikan secara terus menerus merupakan salah

satu strategi perusahaan agar semua kinerja karyawan dapat selalu terkontrol dan terawasi baik dalam hal hasil kerja yang didapat maupun proses kerja yang didapat. Kinerja karyawan berperan penting untuk mewujudkan rencana ataupun strategi perusahaan yang telah dibuat sebelumnya, baik perusahaan industry, manufaktur, retail dan perusahaan lainnya. Dalam dunia usaha TQM dijadikan salah satu strategi yang dijadikan alat evaluasi mengukur kinerja karyawan, hal ini dikarenakan setiap perusahaan diharuskan mampu bersaing didalam dunia usaha melalui inovasi dan perbaikan yang relevan setiap periodenya. Sama halnya dengan perusahaan yang bergerak dibidang jasa asuransi, perusahaan jenis ini merupakan perusahaan yang langsung berkaitan erat dengan pelanggan secara langsung melalui follow up dengan penjelasan produk yang harus detail dan kompleks. Setiap perusahaan asuransi biasanya memberikan layanan kepada pelanggan melalui track record / history yang telah dilakukan sebelumnya. track record / history tersebut didapat dari hasil evaluasi dan pengontrolan kinerja yang telah dilakukan sebelumnya. Agar pelanggan dapat terus mempercayai layanan asuransi perusahaan harus mampu memberikan pelayanan secara optimal melalui perbaikan secara terus menerus dan inovasi layanan yang baik kepada pelanggan. Adanya tuntutan tersebut membuat perusahaan asuransi juga harus menerapkan TQM agar layanan kepada pelanggan melalui kinerja yang diberikan akan selalu maksimal. Berdasarkan pernyataan diatas maka diperlukan analisis pengaruh penerapan TQM terhadap perusahaan asuransi PT Asuransi Umum Videi terhadap kinerja karyawan dan apakah peran

TQM yang diterapkan dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja perusahaan. Untuk membuktikan pernyataan di atas maka diperlukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh TQM Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Asuransi Umum Videi Palembang.”

2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian TQM

Nasution (2005:22) dalam Cynthia (2015) Total Quality Management merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya

2.2 Unsur TQM

Goetsch dan Davis yang dikutip dalam Tjiptono dan Diana (2003:15) menyatakan bahwa dalam penerapan TQM ada sepuluh unsur utama yang dikembangkannya yaitu sebagai berikut:

1. Fokus kepada pelanggan Dalam TQM baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal merupakan penggerak. Pelanggan eksternal menentukan produk atau jasa yang disampaikan kepada mereka, sedangkan pelanggan internal berperan besar dalam menentukan kualitas kerja, proses dan lingkungan yang berhubungan dengan produk atau jasa.

2. Obsesi terhadap kualitas Dengan adanya kualitas yang telah ditetapkan, organisasi harus terobsesi harus memenuhi atau melebihi apa yang ditentukan sebelumnya. Hal ini berarti semua karyawan yang berada pada tiap level berusaha melaksanakan setiap aspek

pekerjaannya berdasarkan perpektif untuk melakukan segala sesuatunya dengan baik.

3. Pendekatan ilmiah Pendekatan ilmiah diperlukan dalam pendekatan TQM, terutama untuk mendesain pekerjaan dan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang didesain tersebut.

4. Komitmen jangka panjang TQM merupakan suatu paradigma baru, dalam melaksanakan bisnis. Untuk itu, dibutuhkan budaya perusahaan yang baru pula. Oleh karena itu komitmen jangka panjang sangat penting guna mengadakan perubahan budaya agar penerapan TQM dapat berjalan sukses.

5. Kerjasama Tim (Teamwok) Dalam organisasi yang menerapkan TQM, kerjasama team, kemitraan, dan hubungan dijalin dan dibina, baik antar karyawan perusahaan maupun dengan pemasok, lembaga-lembaga pemerintahan, dan masyarakat sekitar.

6. Perbaikan sistem yang secara berkesinambungan Setiap produk atau jasa yang dihasilkan dengan memanfaatkan proses-proses tertentu di dalam suatu sistem atau lingkungan. Oleh karena itu sistem yang ada perlu diperbaiki secara terus-menerus agar kualitas yang dihasilkan dapat terus meningkat.

7. Pendidikan dan pelatihan Dalam menerapkan TQM, pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang fundamental untuk dapat

berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain, apalagi dalam era persaingan global.

8.Kebebasan yang terkendali Kebebasan yang timbul karena adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan merupakan hasil dari pengendalian yang terencana dan terlaksana dengan baik.

9.Kesatuan tujuan Agar TQM dapat dijalankan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki kesatuan tujuan. Dengan demikian setiap usaha dapat diarahkan pada satu tujuan yang sama.

10.Adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan merupakan hal yang penting dalam penerapan TQM . Karena tujuan pelibatan dan pemberdayaan karyawan yaitu untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk memberikan costumer value.

2.3 Prinsip TQM

Dalam bukunya Nasution (2005 : 30), menurut Hensler dan Brunell (dalam Scheuing dan Christopher, 1993 : 165-166), ada empat prinsip utama dalam TQM yang dijelaskan sebagai berikut :

1.Kepuasan Pelanggan

Dalam TQM, konsep mengenai kualitas dan pelanggan diperluas. Kualitas tidak hanya bermakna kesesuaian dengan spesifikasi-spesifikasi tertentu, tetapi kualitas tersebut ditentukan oleh pelanggan. Srimindarti mengemukakan dalam tulisannya bahwa, Kunci persaingan dalam pasar global adalah kualitas total yang mencakup penekanan-penekanan pada

kualitas produk, kualitas biaya atau harga, kualitas pelayanan, kualitas penyerahan tepat waktu, kualitas estetika dan bentuk-bentuk kualitas lain yang terus berkembang guna memberikan kepuasan terus menerus kepada pelanggan agar tercipta pelanggan yang loyal (Hansen dan Mowen, 1999). Kebutuhan pelanggan diusahakan untuk dipenuhi dalam segala aspek, termasuk di dalamnya harga, keamanan dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, segala aktivitas perusahaan harus dikoordinasikan untuk memuaskan para pelanggan.

2. Respek Terhadap Setiap Orang

Dalam perusahaan yang menerapkan TQM, setiap karyawan dipandang sebagai individu yang memiliki talenta dan kreativitas yang khas. Dengan demikian, karyawan merupakan sumber daya organisasi yang paling bernilai. Oleh karena itu, setiap orang dalam organisasi diperlakukan dengan baik dan diberi kesempatan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam tim pengambil keputusan.

3. Manajemen Berdasarkan Fakta

Prinsip ini menekankan bahwa setiap keputusan selalu didasarkan pada data, bukan sekedar pada perasaan (feeling). Ada dua konsep pokok yang berkaitan dengan hal ini. Pertama prioritas (prioritization), yakni suatu konsep bahwa perbaikan tidak dapat dilakukan di semua aspek pada saat yang bersamaan, mengingat keterbatasan sumber daya yang ada. Oleh karena itu, dengan menggunakan data, maka manajemen dan tim dalam organisasi dapat memfokuskan usahanya pada situasi tertentu yang vital. Konsep

kedua, variasi atau variabilitas kinerja manusia. Data statistik dapat memberikan gambaran mengenai variabilitas yang merupakan bagian yang wajar dari setiap sistem organisasi. Dengan demikian, manajemen dapat memprediksi hasil dari setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan.

4. Perbaikan Berkesinambungan

Agar dapat sukses, setiap perusahaan perlu melakukan proses sistematis dalam melaksanakan perbaikan berkesinambungan. Konsep ini terdiri dari langkah-langkah perencanaan, dan melakukan tindakan korektif terhadap hasil yang diperoleh.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi / perusahaan dalam operasionalnya Fahmi, (2012:83). Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja.

2.5 Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor Kinerja Karyawan Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja". Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Sedangkan menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut

3. METODE PENGUMPULAN DATA

3.1 Sumber Data

Adapun Data primer yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara langsung kepada pimpinan dan administrasi PT. Asuransi Umum Videi, yang berisi:

1. Data Umum Perusahaan

Data umum perusahaan berupa mengenai struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan, fasilitas dan tugas wewenang karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

2. Data Khusus Perusahaan

Data khusus perusahaan berupa data karyawan yang ada di perusahaan.

3.2 Instrumen Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Studi Lapangan (Field Research Method)
Melakukan peninjauan langsung ke PT. Asuransi Umum Videi dengan tujuan untuk memahami secara nyata bagaimana gambaran kinerja perusahaan yang telah berjalan selama ini serta apakah TQM yang telah ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama ini, studi lapangan ini dilakukan dengan cara melakukan wawancara dengan manajemen dan pihak-pihak yang bersangkutan.

b. Documentation (Dokumentasi)

Yaitu proses penelusuran melalui studi literature berupa buku maupun jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

c. Kuisioner

Yaitu proses memberikan berapa pertanyaan maupun pernyataan yang harus diisi oleh responden dalam hal ini manajemen dalam perusahaan PT. Asuransi Umum Videi Palembang

3.3 Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asuransi Umum Videi Palembang. Berdasarkan perhitungan slovin maka jumlah sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang.

4. PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas X1

Tabel 4.1

Uji Validitas X1

| Pernyataan | R Tabel | R Hitung | Hasil |
|------------|---------|----------|-------|
| X1.1 | 0.2353 | 0.294 | Valid |
| X1.2 | 0.2353 | 0.441 | Valid |
| X1.3 | 0.2353 | 0.574 | Valid |
| X1.4 | 0.2353 | 0.566 | Valid |
| X1.5 | 0.2353 | 0.551 | Valid |
| X1.6 | 0.2353 | 0.645 | Valid |
| X1.7 | 0.2353 | 0.432 | Valid |
| X1.8 | 0.2353 | 0.261 | Valid |

Sumber: Data Olahan Spss V.22

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai lebih besar dari R tabel dalam hal ini sebesar 0.2353. Oleh karena itu seluruh pernyataan X1 memiliki nilai yang valid.

4.2 Uji Validitas Y

Tabel 4.2

Uji Validitas Y1

| Pernyataan | R Tabel | R Hitung | Hasil |
|------------|---------|----------|-------|
| Y1.1 | 0.2353 | 0.458 | Valid |
| Y1.2 | 0.2353 | 0.493 | Valid |
| Y1.3 | 0.2353 | 0.644 | Valid |
| Y1.4 | 0.2353 | 0.683 | Valid |
| Y1.5 | 0.2353 | 0.651 | Valid |
| Y1.6 | 0.2353 | 0.698 | Valid |
| Y1.7 | 0.2353 | 0.378 | Valid |

Sumber: Data Olahan Spss V.22

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel dalam hal ini sebesar 0.2353. Oleh karena itu seluruh pernyataan Y1 memiliki nilai yang valid.

4.3 Uji Realibilitas

Tabel 4.3

Uji Realibilitas

| Pernyataan | R Tabel | Corbanch Alpha | Hasil |
|------------|---------|----------------|----------|
| X1 | 0.2353 | 0.508 | Realibel |
| Y1 | 0.2353 | 0.666 | Realibel |

Sumber: Data Olahan Spss V.22

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa seluruh pernyataan X1 dan Y1 memiliki nilai Cornbanch's alpha lebih besar R tabel dalam hal ini sebesar 0.508 dan 0.66 > 0.2353. Oleh karena itu seluruh pernyataan X1 dan Y1 memiliki nilai yang realibel

4.4 Regresi linear Sederhana

Tabel 4.4

Hasil Regresi linear Sederhana

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.629 | 3.383 | | 4.620 | .000 |
| totalx1 | .514 | .103 | .593 | 4.990 | .000 |

a. Dependent Variable: totaly1

Sumber : Data Yang diolah Menggunakan Spss v. 22

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 15.629 + 0.514 X + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 15.629 menyatakan bahwa apabila terdapat penambahan terhadap kinerja pegawai perusahaan tanpa adanya TQM, maka akan meningkat sebesar 15.629, sedangkan untuk nilai koefisien regresi

X1 nilai 0,514 ini menunjukkan setiap adanya penambahan 1% nilai TQM maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.514.

4.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4.5

Hasil Regresi linear sederhana

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .593 ^a | .351 | .337 | 2.170 |

a. Predictors: (Constant), totalx1

Sumber : Data Yang diolah Menggunakan Spss v. 22

Berdasarkan dari tabel diatas dapat di dapat nilai R² (Adjusted R Square) adalah 0.351, jadi sumbangan pengaruh variabel independen (X1) yaitu Total Quality management sebesar 35.1% terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 64.9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti seperti sistem penghargaan, budaya organisasi ataupun variabel sejenis lainnya.

4.6 Uji Korelasi

Tabel 4.6

Koefisien Korelasi atau nilai R

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

Sumber : Sugiyono (2006:183)

Tabel 4.12

Hasil Regresi linear Sederhana

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .593 ^a | .351 | .337 | 2.170 |

a. Predictors: (Constant), totalx1

Sumber : Data Yang diolah Menggunakan Spss v. 22

Berdasarkan dari tabel diatas dapat di dapat nilai adalah 0.593, hal ini menunjukan bahwa nilai tersebut berada di interval 0.40-0.599 yang berarti ada hubungan yang cukup erat antara Total Quality Management terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Asuransi Umum Videi Palembang.

4.7 Uji T

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program spss versi 22 seperti tabel 4.6 diketahui bahwa :

Tabel 4.7

Hasil Perhitungan Koefisien

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.629 | 3.383 | | 4.620 | .000 |
| | totalx1 | .514 | .103 | .593 | 4.990 | .000 |

a. Dependent Variable: totaly1

Sumber : Data Yang diolah Menggunakan Spssv. 22

Berdasarkan tabel Coefficients didapat nilai t hitung sebesar 4.990 > 1.678 dan nilai signifikansi (sig) 0,00 < 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti Total Quality Management

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4.8 Pembahasan

Pernyataan yang berkaitan dengan fokus pelanggan dalam hal ini kemudahan pelanggan dalam mengajukan keluhan mengenai proses klaim asuransi ataupun proses transaksi asuransi lainnya memiliki point yang paling tinggi dengan rata-rata 4.43 poin, hal ini membuktikan bahwa perusahaan telah cukup baik dalam memberikan layanan kepada pelanggan dalam hal kemudahan berkomunikasi dengan perusahaan. Pernyataan mengenai ketetapan tujuan antar pegawai dalam hal ini mencapai tujuan secara bersama-sama dengan komitmen memiliki rata-rata terkecil yaitu sebesar 3.72 poin, hal ini membuktikan kurang baiknya kerjasama dalam hal komitmen pencapaian target perusahaan secara kelompok melainkan kearah individual.

Untuk pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan berupa pimpinan yang selalu berlaku adil terhadap seluruh pegawai memiliki point yang paling tinggi dengan rata-rata 4.68 poin, hal ini membuktikan bahwa pemimpin perusahaan telah menjalankan tugas dan tanggung jawab secara adil terhadap seluruh pegawai. Pernyataan mengenai lingkungan kerja dalam hal ini setiap departemen perusahaan selalu bekerja sama dalam mencapai target dan kebutuhan perusahaan. memiliki poin terkecil sebesar 4.56, hal ini membuktikan kurang baiknya proses kerjasama yang dilakukan oleh antar departemen

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan maka didapat hipotesis yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa

adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara Total Quality Management terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Umum Videi Palembang. Hasil ini juga mendukung hipotesis awal yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Total Quality Management terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Umum Videi Palembang. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jevon Dauhan (2014), Raisa Shoffiani Jusuf(2013) dan Juditshira Lempoy(2013) yang menyatakan bahwa Total Quality Management berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Total Quality Management berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan oleh beberapa faktor seperti totalitas pimpinan dan departemen perusahaan yang selalu melakukan evaluasi dan pengontrolan terhadap kegiatan operasional perusahaan baik itu dalam melakukan inovasi dan perbaikan secara terus menerus terhadap hasil yang dicapai oleh departemen maupun perusahaan. hasil ini juga membuktikan bahwa penerapan Total Quality Management di perusahaan ini telah dilakukan secara baik sehingga memberikan dampak yang sangat dirasakan oleh karyawan dalam perusahaan hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Melihat perkembangan industri perasuransian di Indonesia selama empat tahun belakangan ini, tepatnya tahun 2011 hingga 2014, di mana aset industri asuransi konvensional mengalami pertumbuhan rata-rata yang mencapai lebih dari 16%. Hal ini juga terlihat dari pertumbuhan rata-rata yang terjadi di dalam nilai investasi dan premi yang masing-masing mengalami

peningkatan sebesar 14,4% dan juga 21,0%.(www.ojk.go.id, diakses tanggal febuari 2017). Seluruh perkembangan perusahaan asuransi jelas membuat setiap perusahaan harus mampu bersaing menciptakan inovasi dan strategi perusahaan yang dapat dirasakan langsung manfaatnya oleh masyarakat. Maka dari itu perusahaan asuransi umum videi harus mampu menciptakan inovasi dan pengontrolan perusahaan yang baik agar perusahaan dapat selalu bersaing dengan perusahaan lainnya. TQM yang telah diterapkan perusahaan untuk menjadikan salah satu factor pendukung persaingan dibuktikan sangat mempengaruhi kinerja asuransi yang berjalan. Secara statistic dari hasil uji yang dilakukan seluruh karyawan merasakan dampak terhadap penerapan TQM yang dilakukan perusahaan baik dari indicator fokus pelanggan yang mengarah kepada proses layanan klaim asuransi maupun indicator lainnya. Secara umum tugas perusahaan asuransi memang terletak pada tingkat penjualan layanan jasa yang baik, karena pusat transaksi asuransi terletak pada kualitas layanan yang dijual. Penentuan SDM dalam perusahaan, syarat dan skill kompetensi yang dimiliki SDM dan pengontrolan perusahaan secara berkala menjadikan ketiga hal tersebut harus mampu berjalan secara bersamaan. Sesuai uji statistic yang dilakukan terlihat memang perekrutan SDM yang dilakukan oleh pihak asuransi telah berjalan baik terbukti dari tingkat pendidikan maupun usia yang memang diseleksi sesuai dengan kebutuhan perusahaan selain itu juga adanya perkertuan SDM yang didukung dengan pengontrolan operasional kegiatan asuransi melalui TQM menjadi salah satu factor penting

berhasilnya kinerja dalam perusahaan asuransi umum videi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pengontrolan dalam hal ini TQM yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang didapatkan, yang dimana hal ini juga didukung dengan uji T yang dilakukan yang memiliki hasil secara keseluruhan TQM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa nilai t hitung sebesar 4.990 >1.678 dan nilai signifikansi(sig) 0,00 < 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti Total Quality Management berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selain itu juga Koefisien determinasi (R²) dengan persentase sumbangan nilai sebesar 0.351 atau 35,1% sedangkan sisanya sebesar 64,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, sistem penghargaan ataupun lainnya
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara umum terlihat dalam hasil kuisisioner yang dilakukan kinerja karyawan yang ada saat ini dapat dikatakan cukup baik, hal ini dibuktikan dengan adanya konsentrasi atau fokus karyawan yang konsistensi dalam hal menangani seluruh pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan ataupun atasan sesuai dengan arahan yang selalu diberikan saat evaluasi kinerja. Hasil jawaban kuisisioner yang memiliki nilai rata-rata sebesar 50% dari 48 karyawan yang memang menyatakan faktor pendukung kinerja yang saat ini berjalan cukup efektif baik itu penerapan

TQM yang ada maupun faktor kinerja lainnya walaupun masih ada beberapa hal kinerja yang masih harus dibenahi seperti komitmen akan pekerjaan dalam jangka panjang yang masih memiliki nilai yang kurang baik berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebar.

5.2 Saran

1. Penerapan Total Quality Management harus dilakukan secara terus menerus agar kinerja karyawan terus meningkat dan berkembang sesuai kebutuhan perusahaan

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian yang lain namun tetap dalam fokus yang mengenai kinerja karyawan sehingga perusahaan tetap dapat mendapatkan masukan dan evaluasi melalui penelitian yang dilakukan.

Daftar Pustaka

- Fahmi, Irham. (2012). Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi. Bandung: Penerbit Albeta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jevon, Dauhan (2013). Total quality management, budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja manajerial pt. Pln area sulut tenger manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4, Hal. 2097-2106
- Jusuf, Shoffiani Raisa. (2013). Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial. Jurnal EMBA Vol 1 no 3 Hal 634-644
- Kumentas, Cynthia N. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial PT. Pos Indonesia, Jurnal Emba. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal.796-805.
- M. Nur Nasution. (2010). Manajemen Mutu Terpadu. Bogor: Ghalia Indonesia
- Musran, Munizu (2011). Praktik Total Quality Management (TQM) Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar). Jurnal Manajemen. Vol 12 No 2, hal 185-194.
- Nasution, M.N. (2005). Manajemen Mutu Terpadu. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Shoffiani Jusuf, Raisa. (2013). Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Manajerial. Jurnal EMBA Vol.1 No.3. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Simamora, Henry. (2012). Akuntansi Manajemen, Edisi Ketiga. Riau: Star Gate Publisher
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta

Suliyanto.(2011). Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: ANDI

Tjiptono, Fandy& Anastasia Diana.(2003). Total Quality Management. Yogyakarta :Andi

Umam, khaerul.(2010). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. PustakaSetia

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI RISET DAN STANDARDISASI INDUSTRI PALEMBANG

Ilham Nugraha¹⁾, Heriyanto²⁾, Dina Mellita³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang

¹Email : Ilhamnugraha933@gmail.com

²Email : Heriyanto@Binadarma.ac.id

³Email : Dinamellita@Binadarma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan; 4) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Riset dan Standardisasi Industri Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Balai Riset dan Standardisasi Industri Palembang yang berjumlah 70 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan Proportional Stratified Random Sampling, sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan kuesioner. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data mengenai gambaran umum (profil, visi, misi, dan struktur organisasi). Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa. 1) Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset dan standardisasi Industri Palembang. 2) Terdapat pengaruh Positif namun tidak Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset dan standardisasi Industri Palembang. 3) Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset dan standardisasi Industri Palembang. 4) Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset dan standardisasi Industri Palembang

Keywords: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine 1) The effect of Motivation on Performance Employee; 2) The effect of Discipline on the Performance Employee; 3) The Effect of Compensation on Performance Employee; 4) The Effect of Motivation, Discipline and Compensation in work together on the Performance Employee in Center Research and Standardization Industry Palembang. Population in this study were all employees of Center Research and Standardization Industry Palembang. They were 70 employees. Sampling in this study used Proportional Stratified Random Sampling, sample in this study as many as 50 employees. Data collection techniques used in this study were documentation and questionnaires. Documentation was used to collect data on the general description (profile, vision, mission and organizational structure). A questionnaire was used to obtain data on Performance Employee, motivation Work, Work Discipline and Compensation. Data analysis technique used simple regression analysis and multiple regression analysis. Research Shows That. 1) There was a positive and significant effect of Work Motivation on Performance Employee in Center Research and Standardization Industry Palembang. 2) There was a positive effect but not significant in Discipline Work on Performance at Center Research and Standardization Industry Palembang. 3) There was a positive and significant effect on Performance Employee for Compensation Center in Research and Standardization Industry Palembang. 4) There was a positive and significant effect of Work Motivation, Discipline Work and Compensation on Performance Employee in Center Research and Standardization Industry Palembang.

Keywords: Motivation, Discipline, Compensation, Work, Performance Employee

1. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dunia mengikuti perkembangan globalisasi, termasuk di dalam dunia Bisnis, organisasi, instansi dan lembaga pemerintahan. Sehingga banyak perusahaan ataupun instansi yang harus memaksimalkan kinerja karyawan, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu maka perusahaan ataupun instansi harus mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka sumber daya manusia (SDM) merupakan prioritas utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena sumber daya manusia yang baik dan professional memberikan dampak positif serta timbal balik yang baik untuk kemajuan perusahaan ataupun instansi di waktu yang akan datang.

Kinerja (Performance) adalah sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan pekerjaan. Kinerja Karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk kelangsungan hidup atau kemampuan bertahan suatu perusahaan, instansi atau lembaga pemerintahan serta kinerja karyawan juga merupakan faktor penting untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Sehingga dengan mengetahui hal ini, maka diharapkan akan mempermudah perusahaan, instansi atau lembaga pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor external, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi.

Motivasi adalah hasrat dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan, Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia serta motivasi merupakan tugas bagi manajer ataupun atasan untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan, instansi atau lembaga pemerintahan .dengan begitu Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai Disiplin Kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memberi judul tugas akhir ini “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset Dan Standardisasi Industri Palembang

1.3 Batasan Masalah

Untuk menjaga penelitian tetap berada di jalur yang benar ,Serta agar pembahasan permasalahan tidak menyimpang maka penulis memberikan batasan masalah yaitu hanya membahas Kompensasi dalam bentuk finansial

1.4 Tujuan penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset Dan Standardisasi Industri Palembang

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan Balai Riset Dan Standardisasi Industri Palembang
2. Manfaat Bagi Perusahaan Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam *menjalankan* kegiatan usahanya agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

3. Manfaat Bagi Pembaca Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Diskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang baik. Kinerja Karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi Kinerja Karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut. Sedangkan Wilson Bangun (2012: 231) Kinerja Karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2) Kinerja Karyawan (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Sedangkan A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9) Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja seseorang berdasarkan pencapaian yang telah dilakukan kemudian diukur berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

2. Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja Pada dasarnya sebuah instansi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu Motivasi Kerja sangatlah penting untuk mencapai Kinerja Karyawan, karena dengan adanya motivasi Kerja baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka karyawan akan merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya

Menurut Wilson Bangun (2012:11) Motivasi Kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan Menurut Kadarisman (2012: 278) Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah dorongan dari seseorang ataupun pendorong dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan giat dan baik sesuai kewajibannya.

3. Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Berdasarkan Singodimejo (dalam H. Edy Sutrisno, 2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Serta menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2002; 291) Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap seseorang dalam mematuhi norma-norma dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta adanya sanksi jika melanggar.

4. Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Menurut Hadari Nawawi (2005: 315) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang diterima dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung di terima karyawan sebagai tanda jasa kontribusi yang telah diberikan karyawan.

a. misalnya THR dan jaminan kesehatan.

b. Insentif Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya bonus.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu

1. Kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah
2. Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan karyawan, THR dan jaminan kesehatan
3. Insentif yang dapat berupa bonus.

B. Indikator-indikator Kompensasi

Berdasarkan jenis-jenis kompensasi di atas maka indikator indikator Kompensasi adalah:

- a. Gaji
- b. Tunjangan
- c. Kesejahteraan Karyawan
- d. Insentif .

C. Tujuan Kompensasi

Berdasarkan definisi dari Malayu S.P. Hasibuan tujuan Kompensasi adalah sebagai berikut :

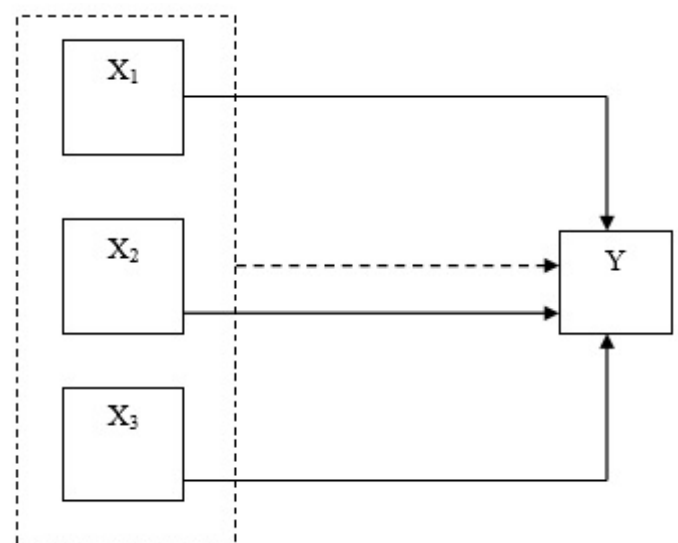
1. Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian Kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan, karena karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, dan pengusaha wajib membayar Kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif

4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh Dengan pemberian Kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan tetap akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah.

Jadi tujuan Kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah

2.2 Kerangka Berpikir

Gambar 1. Paradigma Penelitian



Keterangan :

X1 : Motivasi Kerja (variabel bebas)

X2 : Disiplin Kerja (variabel bebas)

X3 : Kompensasi (variabel bebas)

Y : Kinerja Karyawan (variabel terikat)

—> : Pengaruh antara X1(Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan), pengaruh X2(Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dan pengaruh X3(Kompensasi) terhadap Y(Kinerja Karyawan).

-- ➔ : Pengaruh antara X1 (Motivasi Kerja), X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Kompensasi) secara bersama-sama terhadap Y (Kinerja Karyawan).

2.3 Hipotesis

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset Dan Standardisasi Industri Palembang
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset Dan Standardisasi Industri Palembang
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset Dan Standardisasi Industri Palembang
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset Dan Standardisasi Industri Palembang
- 5.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini juga merupakan penelitian Ex-post Facto yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Pendekatan yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang

menggunakan angka untuk menyimpulkan hasil penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Pada Balai Riset Dan Standardisasi Industri Palembang memiliki populasi berjumlah 72 orang Karyawan.

2. Sampel

25

Menurut Sugiyono (2010: 129-130) sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, atau jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Berdasarkan hal di atas maka penulis dapat mengambil minimal 40 karyawan, akan tetapi untuk mendapatkan data yang lebih lanjut maka penulis memilih 50 orang karyawan sebagai sampel.

3.3 Variabel Penelitian

1.1 Variabel Dependen

Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

1.2 Variabel Independen

Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah

Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data perusahaan penulis menggunakan teknik Dokumentasi dan Angket. Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan jalan menyelidiki sumber – sumber dokumen yang terjadi di masa lampau maupun di masa yang akan datang. Metode ini di gunakan untuk mencari semua data – data yang berupa buku petunjuk atau laporan yang di hasilkan oleh perusahaan tersebut. Data yang dikumpulkan dengan teknik Angket adalah data mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada Balai Riset dan Standardisasi industry Palembang.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah lembar angket. Lembar angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban dan responden tinggal memilihnya. Penelitian angket menggunakan skala likert. Untuk keperluan analisis kuantitatif dan menghindari jawaban ragu-ragu dari responden maka skala likert yang digunakan telah dimodifikasi, sehingga menjadi empat alternatif jawaban saja. Skor setiap alternatif jawaban yang diberikan responden pada pernyataan positif (+) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban Instrumen Motivasi Kerja

| Pernyataan Positif | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 4 |
| Setuju (S) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

(Riduwan, 2010: 13)

Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban Instrumen Disiplin Kerja

| Pernyataan Positif | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 4 |
| Setuju (S) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

(Riduwan, 2010: 13)

Tabel 3.3 Skor Alternatif Jawaban Instrumen Kompensasi

| Pernyataan Positif | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 4 |
| Setuju (S) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

(Riduwan, 2010: 13)

3.6 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen adalah suatu cara uji coba yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Uji validasi instrumen (untuk mengetahui kesahihan butir pertanyaan atau pernyataan), sehingga data yang digunakan dalam analisis selanjutnya adalah data yang diambil berdasarkan butir pertanyaan yang valid, sedangkan butir yang tidak valid dinyatakan gugur dan langsung di drop (tidak diikuti dalam pengujian selanjutnya). Menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS (Statistical Product and Service Solution),

yaitu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar item setiap faktor dalam variable.

2. Uji Reabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto, (2010: 221-222) Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen itu cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha karena angket atau kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini tidak terdapat jawaban yang bernilai salah atau nol.

3.7 Metode Analisis

A. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada diantara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Dengan rumus sebagai Berikut

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + K$$

- Y'** = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
- X₁ dan X₂** = Variabel independen
- a** = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂,.....X_n = 0)
- b** = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Setelah itu maka penulis membuat persamaan garis regresi tiga predictor kemudian melakukan langkah langkah berikut :

- 1) Mencari koefisien korelasi Ry(1,2,3) antara X1, X2 dan X3 bersama-sama dengan Y.
- 2) Mencari koefisien determinasi (R²) variabel X1, X2 dan X3 dengan Y.
- 3) Menguji signifikansi regresi ganda dengan uji F Untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi ganda harus digunakan uji F.
- 4) Mengetahui besarnya sumbangan setiap variabel prediktor terhadap kriterium.
- 5) Menguji Signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat , untuk mengetahui hal ini maka di gunakan uji t.

3.8 Uji Asumsi Classic

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Persyaratan yang harus dipenuhi adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas.

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan rumus sebagai berikut :

$$K_D = 1,36 \frac{\sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

- K_D : nilai Kolmogorov-Smirnov yang dicari
n1 : jumlah sampel yang diperoleh

n^2 : jumlah sampel yang diharapkan
(Sugiyono, 2010: 328)

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%.

B. Uji Linieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dijadikan prediktor dalam analisis regresi memenuhi asumsi linieritas untuk dianalisis dengan model analisis regresi atau tidak. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

F_{reg} : harga bilangan F untuk garis regresi

RK reg : rerata kuadrat garis regresi

RK res : rerata kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 1995: 14)

Harga Fhitung kemudian dikonsultasikan dengan harga Ftabel dengan taraf kesalahan 5%. Jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel, maka regresi dinyatakan linier.

C. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah variabel yang diuji mempunyai hubungan linier dengan lebih dari satu variabel. Adapun rumus yang digunakan adalah rumus korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara X dan Y

N : Jumlah Responden

Y : total perkalian antara X dan Y

X : jumlah skor butir X

Y : jumlah skor butir Y

X^2 : jumlah kuadrat X

Y^2 : jumlah kuadrat Y

(Hartono, 2004: 76)

Menurut Bhuono Agung Nugroho (2005 : 58) jika nilai koefisien korelasi antar masing – masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dikatakan bebas dari asumsiklasik multikolinieritas. Jika lebih dari 0,70, maka diasumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinieritas.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

Untuk memperjelas sebelum membahas maka penulis merekap ulang data hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.13 Rekapitulasi data Penelitian antar variabel

| Motivasi Kerja | Disiplin Kerja | Kompensasi | |
|----------------|----------------|------------|-----------|
| 0,204 | 1,55 | 0,317 | Nilai X |
| 2,316 | 4,354 | 2,495 | Konstanta |

| | | | |
|-------|-------|-------|---------|
| 0,269 | 0,247 | 0,251 | Rxy |
| 1,938 | 1,769 | 1,798 | Thitung |
| 0,073 | 0,061 | 0,063 | R2xy |

Tabel 4.14 Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda

| Variabel | Koefisien |
|------------------------------------|-----------|
| X ₁ | 0,817 |
| X ₂ | 0,852 |
| X ₃ | 0,211 |
| Konstanta | 2.563 |
| R _{y(1,2,3)} | 0,293 |
| R ² _{y(1,2,3)} | 0,086 |
| F _{hitung} | 1,441 |

B. Pembahasan

1. Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

A. Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis maka dapat dilihat bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan seperti yang di sampaikan oleh Wilson Bangun (2012:11) Motivasi Kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Dan juga menurut Kadarisman (2012: 278) Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan

bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya

Motivasi Kerja yang dilaksanakan oleh Balai Riset dan Standardisasi Industri Palembang juga sudah bagus karena adanya pemberian motivasi melalui pidato ataupun sambutan yang selalu di berikan setiap hari jumat serta setiap di adakannya rapat sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya dalam berkerja di Balai Riset dan Standardisasi Industri Palembang.

B. Disiplin Kerja

Kinerja Karyawan tidak lepas dari Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan, seorang karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila ia memiliki Disiplin Kerja yang baik dan mau mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan perusahaan. Jika dilihat dari hasil yang telah didapatkan oleh penulis maka ada sebuah hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan Berdasarkan Singodimejo (dalam H. Edy Sutrisno, 2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Serta menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2002; 291) Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja yang ada di dalam Balai Riset dan Standardisasi industri dipalembang karena disini sudah ada sistem Nilai Disiplin yang menilai karyawan mulai dari Masuk Kerja Tepat waktu , Pulang Kerja Sebelum Waktu, Meninggalkan Tugas serta Alpha yang berarti tidak masuk jika hasil data yang berikut diproses maka dapatlah nilai akhir yang menunjukkan seberapa Nilai Disiplin setiap karyawan yang ada di balai Riset dan Standardisasi Industri Palembang berdasarkan data yang penulis dapatkan semuanya hampir memiliki Nilai Akhir 100% yang berarti nilai Kehadiran yang sangat tinggi dan ini sesuai dengan Indikator Disiplin Kerja Menurut M. Harlie (Bab 2, Hal 14).

C. Kompensasi

Kinerja Karyawan tidak lepas dari Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena dengan adanya Kompensasi mereka menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin, karena dengan mendapat Kompensasi mereka merasa bahwa usaha mereka mendapat penghargaan atau imbalan yang layak. Menurut Hadari Nawawi (2005: 315) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak Langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi Dalam Balai Riset dan Standardisasi Industri Palembang disebut

sebagai Tunjangan , disini tunjangan merupakan upah yang di dapatkan oleh karyawan berdasarkan hasil pencapaiannya selama bekerja pada Balai Riset dan Standardisasi Industri Palembang hal ini berhubungan langsung dengan Kinerja Karyawan dan Disiplin kerja yang mana hasil dari Kinerja dan Disiplin akan menentukan seberapa besar tunjangan yang akan di dapatkan karyawan.

D. Kinerja Karyawan

Jika dilihat secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan maka Kinerja Karyawan tidak lepas dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi yang diberikan, seperti diuraikan di atas Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi sangat penting dalam rangka pencapaian Kinerja Karyawan yang maksimal. Apabila ketiga unsur tersebut diterapkan bersama-sama maka Kinerja Karyawan akan lebih maksimal. pada dasarnya Kinerja Karyawan adalah proses yang di lakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Wilson Bangun (2012: 231) dan untuk itu maka adanya beberapa hal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti hasil Penelitian yang di lakukan oleh peneliti, dalam hal ini Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja dan Kompensasi.

Kenyataan yang ada pada balai Riset dan Standardisasi Industri Palembang menunjukkan memang benar adanya Hubungan seperti yang peneliti lakukan ,

seperti yang telah di jelaskan pada pembahasan sebelumnya, disini Kinerja Karyawan yang ada pada balai riset merupakan penilaian dari total kerja , atau produktifitas kerja yang dilakukan setiap harinya. Dimana setiap karyawan bekerja selama 7.5 Jam dalam setiap hari dan bekerja 20 hari dalam sebulan, setiap karyawan harus melaporkan hasil Produktifitas kerja mereka setiap harinya dalam bentuk online, oleh sebab itu Absen sangat berpengaruh karena mereka yang absennya kosong atau tidak hadir tidak akan dapat mengisi Produktifitas Kerja Harian dan hal ini akan berdampak pada tunjangan yang akan mereka dapatkan seperti yang telah di jelaskan dalam pembahasan sebelumnya

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset dan standardisasi Industri Palembang
2. Terdapat pengaruh Positif namun tidak Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset dan standardisasi Industri Palembang
3. Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset dan standardisasi Industri Palembang .
4. Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Balai Riset dan standardisasi Industri Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Wilson Binangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: ERLANGGA.
- Dewi Ma'nfah (2006) Pengaruh Motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja social pada unit pelaksana teknis dinas social propinsi jawa timur
- Edi Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Hadari Nawawi. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- M. Harlie. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BUMI AKSARA
- Resti Lufitasari .(2014). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada dinas

pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset
di.Yogyakarta

Robert L. Mathis, John H. Jackson. (2001).

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta: Salemba Empat

Suyadi Prawirosentono. (2008). Kebijakan

Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Siswanto Sastrohadiwiryono. (2002). Manajemen

Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi

Aksara.

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PENYEDIAAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (KAI) PALEMBANG

Indah Permata Sari¹, Heriyanto², Irwan Septayuda²
Dosen Universitas Bina Darma^{2,2}, Mahasiswa Universitas Bina Darma¹
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 12 Palembang
Pos-el : indahi39@yahoo.com¹, Heriyanto@binadarma.ac.id²,
Irwanseptayuda@yahoo.co.id²

ABSTRACT : *This research is motivated because of the many customer complaints each year resulting impact on customer satisfaction at PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Palembang located in Kertapati stations and operated by the Regional Division III Palembang is located in the province of South Sumatra, District Kertapati, Village Pack Rindo, Ki Morgan Street address. This study aims to determine the effect of two variables: the quality of service (X1) and Provision of Facilities (X2) on the Customer Satisfaction (Y). In this study, the data collected by the tools in the form of a questionnaire to 84 respondents, which aims to determine the respondents to each variable. The analysis includes the validity, reliability, multiple linear regression analysis, correlation analysis is simple, and the goodness of fit test (F test, t test, the coefficient of determination). From the results of regression analysis showed that the variable quality of service and facility provision positive effect on customer satisfaction at PT. Railway premises (KAI) Palembang with service quality is the most influential variable to customer satisfaction, followed by facilities. Both of these variables influence by 19.5%, to customer satisfaction while the remaining 80.5% influenced by other variables.*

Keywords: Quality of Service, Provision of Facilities, the Customer Satisfaction

ABSTRAK : Penelitian ini dilatarbelakangi karena masih adanya keluhan pelanggan tiap tahunnya mengakibatkan dampak pada kepuasan pelanggan pada PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Palembang yang berada di Stasiun Kertapati dan dioperasikan oleh Devisi Regional III Palembang terletak di Provinsi Sumatra Selatan, Kecamatan Kertapati, Kelurahan Kemas Rindo, Alamat Jalan Ki Morgan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel yaitu kualitas pelayanan (X1) dan Penyediaan Fasilitas (X2) terhadap Kepuasan Pelanggan (Y). Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa kuesioner terhadap 84 responden, yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, reabilitas, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi sederhana, dan uji *goodness of fit* (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel kualitas pelayanan dan penyediaan fasilitas berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Palembang dengan kualitas pelayanan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan, disusul dengan fasilitas. Kedua variabel ini berpengaruh sebesar 19,5%, terhadap kepuasan pelanggan sedangkan sisanya sebesar 80,5% dipengaruhi variabel lain.

Kata kunci : Kualitas Pelayanan, Penyediaan Fasilitas, Kepuasan Pelanggan

1. PENDAHULUAN

Transportasi merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dan sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Transportasi berperan penting dalam menunjang pembangunan nasional dan merupakan sarana

penting dalam memperlancar roda perekonomian serta mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan. Meningkatnya kebutuhan akan sarana transportasi seiring dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk di Indonesia dan kebutuhan masyarakat khususnya masyarakat

perkotaan akan jasa angkutan yang digunakan untuk mobilitas penumpang maupun barang untuk menunjang kegiatan ekonomi.

Perkembangan dan peningkatan jasa pelayanan transportasi dari tahun ke tahun semakin menjadi perhatian masyarakat. Hal ini, dapat dilihat dari ketatnya persaingan kualitas pelayanan, harga, promosi diantara sekian banyaknya perusahaan jasa transportasi umum. Banyak perusahaan transportasi yang menawarkan dan berusaha meningkatkan kualitas pelayanan dan penyediaan fasilitas yang memadai untuk menarik minat pelanggan.

Kualitas adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik. Aplikasi kualitas sebagai sifat dari penampilan produk atau kinerja merupakan bagian utama strategi perusahaan dalam rangka meraih keunggulan yang berkesinambungan, baik sebagai pimpinan pasar ataupun sebagai strategi untuk terus tumbuh, Supranto (2011:228). Keunggulan suatu produk jasa adalah tergantung dari keunikan serta kualitas yang diperlihatkan oleh jasa tersebut, apakah sudah sesuai dengan harapan dan keinginan pelanggan/penumpang.

Algifari (2016 : 2) Pelayanan adalah setiap tindakan atau perbuatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak, yang pada dasarnya bersifat intangible (tidak berwujud fisik) dan tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu.

Kualitas pelayanan sebagai tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi kebutuhan konsumen, Algifari

(2016 : 2). Jadi dapat diambil kesimpulan segala bentuk aktifitas yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan ekspektasi serta meningkatkan keunggulan suatu pelayanan untuk memenuhi keinginan dan harapan serta kepuasan pelanggan.

Disamping kualitas pelayanan yang baik, fasilitas juga turut berperan dalam menjangkau pelanggan. Pelanggan pada jaman sekarang adalah pelanggan yang kritis yang sangat berhati-hati dalam membelanjakan uang. Mereka mempertimbangkan banyak faktor untuk memilih sebuah produk atau jasa. Fasilitas menjadi salah satu pertimbangan pelanggan dalam menentukan pilihan. Pada tingkat harga yang hampir sama, Semakin lengkap fasilitas yang disediakan, maka akan semakin puas pelanggan dan ia akan terus memilih perusahaan tersebut sebagai pilihan prioritas berdasarkan persepsi yang ia peroleh terhadap fasilitas yang tersedia.

Tjiptono (2001 : 113) fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen. Fasilitas dapat pula berupa segala sesuatu yang memudahkan konsumen dalam memperoleh kepuasan. Karena suatu bentuk jasa tidak bisa dilihat, tidak bisa dicium dan tidak bisa diraba maka aspek wujud fisik menjadi penting sebagai ukuran dari pelayanan. Konsumen yang ingin mencari kenyamanan selama proses menunggu pelaksanaan layanan jasa akan lebih merasa nyaman bila fasilitas yang digunakan oleh pelanggan dibuat nyaman dan menarik.

Kepuasan maupun ketidakpuasan pelanggan menjadi topik yang hangat dibicarakan pada tingkat internasional/global,

nasional, industri, dan perusahaan. Kepuasan pelanggan/penumpang ditentukan oleh kualitas barang/jasa yang dikendaki pelanggan, sehingga jaminan kualitas menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan, yang pada saat ini khususnya dijadikan sebagai tolok ukur keunggulan daya saing perusahaan.

Supranto (2011 : 224) Kepuasan pelanggan atau penumpang ditentukan oleh kualitas barang/jasa yang dikehendaki pelanggan atau penumpang, sehingga jaminan kualitas menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan, yang pada saat ini khususnya dijadikan tolok ukur keunggulan daya saing perusahaan. Pada dasarnya, pengertian kepuasan/ke tidakpuasan pelanggan merupakan perbedaan antara harapan dan kinerja yang dirasakan. Jadi, pengertian kepuasan pelanggan berarti bahwa kinerja suatu barang sekurang-sekurangnya sama dengan apa yang diharapkan. Seperti seorang penumpang mengharapkan kereta api berangkat tepat waktu, akan tetapi kenyataannya sering terlambat, sehingga mengecewakan/menimbulkan rasa tidak puas. Menurut Fandy Tjiptono (2015) kepuasan pelanggan merupakan elemen pokok dalam pemikiran dan praktik pemasaran modern.

Jadi, tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Apabila kinerja dibawah harapan, maka pelanggan akan kecewa. Bila kinerja sesuai dengan harapan, pelanggan akan puas. Sedangkan bila kinerja melebihi harapan, pelanggan akan sangat puas. Harapan pelanggan dapat dibentuk oleh pengalaman masa lampau, komentar dari kerabatnya serta janji dan informasi pemasar dan saingannya. Pelanggan yang puas akan setia lebih lama, kurang sensitif

terhadap harga dan memberikan komentar yang baik tentang perusahaan. Oleh karena itu untuk menciptakan kepuasan pelanggan, perusahaan harus menciptakan dan mengelola suatu sistem untuk memperoleh pelanggan yang lebih banyak dan kemampuan untuk mempertahankan pelanggannya.

PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi. Pelayanan dan Fasilitas merupakan hal utama yang diprioritaskan oleh perusahaan-perusahaan jasa untuk mempertahankan jumlah/kuantitas pelanggan yang diharapkan.

Berdasarkan informasi diatas kepuasan pelanggan dapat dipengaruhi oleh banyaknya keluhan dari pelanggan seperti yang terdapat pada tabel jumlah keluhan pelanggan di Stasiun Kertapati seperti berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Keluhan Pelanggan Terhadap Kualitas Pelayanan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Palembang Stasiun Kertapati

| No | Tgl/b ln/th n | Keluhan Pelanggan | Jumlah |
|----|---------------------|--|--------|
| 1 | 02/02 /2016 | Pembatalan tiket kapan saja dan tidak hangus | 1 |
| 2 | 04/04 /2016 | Pengantar boleh masuk | 1 |
| 3 | 07/04 /2016 | Tiket promo tidak bisa dibatalkan dan uang tidak bisa dikembalikan | 1 |
| 4 | 25/04 /2016 | Tingkatkan kejujuran untuk petugas Lubuk Linggau | 1 |
| 5 | 09/05 /2016 | Kedatangan KA jarak jauh terlambat | 1 |
| 6 | 10/06 /2016 | Pembatalan tiket jangan dipersulit | 1 |
| 7 | 16/07 /2016 | Penumpang telat karena petugas loket tua dan memperlambat kinerja | 1 |

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional III Palembang, 2016

Tabel 1.2
Jumlah Keluhan Pelanggan Terhadap
Penyediaan Fasilitas
PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Palembang
Stasiun Kertapati

| No | Tgl/b ln/th n | Keluhan Pelanggan | Jumlah |
|----|---------------------|---|--------|
| 1 | 12/01 /2016 | Tiket tambahan untuk penumpang | 1 |
| 2 | 12/01 /2016 | Disediakan tempat untuk charger Hp | 1 |
| 3 | 08/02 /2016 | Tidak ada tangga untuk naik turun kereta | 1 |
| 4 | 27/03 /2016 | Penumpang boleh boarding setelah memiliki tiket | 1 |
| 5 | 11/07 /2016 | Kode Booking tidak jelas dan banyak calo | 1 |
| 6 | 14/07 /2016 | Kecewa tidak dapat tiket di loket sudah jauh dari luar kota | 1 |

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (KAI)
Divisi Regional III Palembang, 2016

Dari Tabel 1.1 dan 1.2 dapat diketahui bahwa keluhan pelanggan di stasiun kereta api Kertapati Palembang secara kuantitatif jumlah keluhan yang terkumpul memang tidak terlalu signifikan jumlahnya pada bulan Januari – Juli 2016. Namun bukan berarti penanganan keluhan juga akan cepat ditangani sehingga pelanggan terkadang harus menunggu secara bergilir berdasarkan waktu penyampaian keluhan yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan dan penyediaan fasilitas yang diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Palembang.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelayanan dan fasilitas sangat mempengaruhi kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Penyediaan

Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Palembang.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Definisi Fasilitas

Fandy Tjiptono (2014 : 159) desain dan tata letak fasilitas jasa erat kaitannya dengan pembentukan persepsi pelanggan. Pada sejumlah tipe jasa, persepsi yang terbentuk dari interaksi antara pelanggan dengan fasilitas berpengaruh terhadap kualitas jasa tersebut di mata pelanggan.

Fandy Tjiptono (2001 : 113) fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada pelanggan. Fasilitas dapat pula berupa segala sesuatu yang memudahkan konsumen dalam memperoleh kepuasan. Karena suatu bentuk jasa tidak bisa dilihat, tidak bisa dicium dan tidak bisa diraba maka aspek wujud fisik menjadi penting sebagai ukuran dari pelayanan. Konsumen yang ingin mencari kenyamanan selama proses menunggu pelaksanaan layanan jasa akan lebih merasa nyaman bila fasilitas yang digunakan oleh pelanggan dibuat nyaman dan menarik.

2.2 Pengertian Kepuasan Pelanggan

Rambat Lupiyoadi (2013 : 228) Kepuasan merupakan tingkat perasaan dimana seseorang menyatakan hasil perbandingan atas kinerja produk jasa yang diterima dengan yang diharapkan.

Danang Sunyoto (2015 : 282) Pelanggan merupakan fokus utama dalam pembahasan mengenai kepuasan dan kualitas jasa karena dalam hal ini pelanggan memegang peranan

cukup penting dalam mengukur kepuasan terhadap produk maupun pelayanan yang diberikan perusahaan.

Muhammad Adam (2015 : 53) mendefinisikan kepuasan pelanggan sebagai perasaan senang tidak senangnya setelah membandingkan kinerja (pelayanan atau hasil) yang dia rasakan dibandingkan dengan harapannya.

3. METODE PENELITIAN

PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Palembang yang berada di Stasiun Kertapati dan dioperasikan oleh Divisi Regional III Palembang terletak di Provinsi Sumatra Selatan, Kecamatan Kertapati, Kelurahan Kemas Rindo, Alamat Jalan Ki Morgan. Stasiun Kertapati berada di atas pertemuan Sungai Organ dan Musi, dan merupakan salah satu dari 2 stasiun ujung di Sumatra Selatan. Jalur kereta api dari stasiun ini seluruhnya merupakan rel berukuran 1.067 mm yang termasuk sempit dan dengan ketinggian +2m dari permukaan sungai musu.

Salah satu keunikan di Drive III ini adalah stasiun pada kota besar satu-satunya di wilayah kerjanya yaitu Palembang tidak terletak di pusat kota seperti halnya di wilayah lain yang biasanya tepat berada di pusat kota. Kertapati yang tepat berada di tepian sungai musu menjadi stasiun ujung, dimana jalurnya tak terhubung ke pusat kota sebab kemungkinan Belanda sulit untuk membangun jembatan KA melintas sungai Musi pada masa lalu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Kualitas Pelayanan (X1)

Hasil dari Uji Validitas dan Uji Reabilitas Kualitas Pelayanan yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 20.0 sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kualitas Pelayanan (X1)

| Pernyataan | Rtabel | Rhitung | Hail |
|------------|--------|---------|-------|
| P1 | 0,215 | 0,300 | Valid |
| P2 | 0,215 | 0,419 | Valid |
| P3 | 0,215 | 0,509 | Valid |
| P4 | 0,215 | 0,366 | Valid |
| P5 | 0,215 | 0,245 | Valid |
| P6 | 0,215 | 0,440 | Valid |
| P7 | 0,215 | 0,404 | Valid |
| P8 | 0,215 | 0,507 | Valid |
| P9 | 0,215 | 0,505 | Valid |
| P10 | 0,215 | 0,381 | Valid |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah di uji kevaliditasnya dengan melihat tabel product moment di DF untuk r tabel dengan skala 0,05, jika r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika r hasil < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel. Adapun penjelasan sebagai berikut :

DF (Distribusi Frekuensi)

DF 84 = 0,215 (di lihat dari daftar r tabel)

Tabel 4.10
Uji Reabilitas Kualitas Pelayanan (X1)
Validitas Kualitas Pelayanan (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,746 | 10 |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,746, ini menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach's lebih dari pada nilai r tabel yaitu sebesar $0,746 > 0,215$ atau juga dapat dijelaskan berdasarkan tabel interprestasi korelasi angka 0,76 menunjukkan bahwa instrument yang dipakai dalam penelitian ini baik.

4.4.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas Penyediaan Fasilitas (X2)

Hasil dari Uji Validitas dan Uji Reabilitas Penyediaan Fasilitas yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 20.0 sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Penyediaan Fasilitas (X2)

| Pernyataan | Rtabel | Rhitung | Hail |
|------------|--------|---------|-------|
| P1 | 0,215 | 0,346 | Valid |
| P2 | 0,215 | 0,460 | Valid |
| P3 | 0,215 | 0,498 | Valid |
| P4 | 0,215 | 0,392 | Valid |
| P5 | 0,215 | 0,642 | Valid |
| P6 | 0,215 | 0,633 | Valid |
| P7 | 0,215 | 0,704 | Valid |
| P8 | 0,215 | 0,370 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| P9 | 0,215 | 0,498 | Valid |
| P10 | 0,215 | 0,410 | Valid |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah di uji kevaliditasnya dengan melihat tabel product moment di DF untuk r tabel dengan skala 0,05, jika r hasil $> r$ tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika r hasil $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel. Adapun penjelasan sebagai berikut :

DF (Distribusi Frekuensi)

DF 84 = 0,215 (di lihat dari daftar r tabel)

Tabel 4.12

Uji Reabilitas Penyediaan Fasilitas (X2)
Validitas Penyediaan Fasilitas (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,810 | 10 |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,810, ini menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach's lebih dari pada nilai r tabel yaitu sebesar $0,810 > 0,215$ atau juga dapat dijelaskan berdasarkan tabel interprestasi korelasi angka 0,810 menunjukkan bahwa instrument yang dipakai dalam penelitian ini baik.

4.4.3 Uji Validitas dan Uji Reabilitas Kepuasan Konsumen (Y)

Hasil dari Uji Validitas dan Uji Reabilitas Kepuasan Konsumen yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 20.0 sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Kepuasan Konsumen (Y)

| Pernyataan | Rtabel | Rhitung | Hail |
|------------|--------|---------|-------|
| P1 | 0,215 | 0,423 | Valid |
| P2 | 0,215 | 0,338 | Valid |
| P3 | 0,215 | 0,407 | Valid |
| P4 | 0,215 | 0,493 | Valid |
| P5 | 0,215 | 0,333 | Valid |
| P6 | 0,215 | 0,464 | Valid |
| P7 | 0,215 | 0,561 | Valid |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah di uji kevaliditasnya dengan melihat tabel product moment di DF untuk r tabel dengan skala 0,05, jika r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika r hasil < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel. Adapun penjelasan sebagai berikut :

DF (Distribusi Frekuensi)

DF 84 = 0,215 (di lihat dari daftar r tabel)

Tabel 4.14

Uji Reabilitas Penyediaan Fasilitas (X2) Validitas Penyediaan Fasilitas (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,710 | 7 |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,710, ini menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach's lebih dari pada nilai r tabel yaitu sebesar $0,710 > 0,215$ atau juga dapat dijelaskan berdasarkan tabel inteprestasi korelasi angka 0,710 menunjukkan bahwa instrument yang dipakai dalam penelitian ini baik.

1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 20.0 sebagai berikut :

Tabel 4.15

Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2,537 | ,416 | | 6,105 | ,000 |
| 1 X1 | ,139 | ,045 | ,306 | 3,058 | ,003 |
| X2 | ,304 | ,102 | ,297 | 2,975 | ,004 |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Dari hasil Regresi Sederhana, diperoleh nilai koefisien Regresi X1 Kualitas Pelayanan sebesar 0,139 dan X2 Penyediaan Fasilitas sebesar 0,304 sedangkan Konstantanya (a) sebesar 2,537 maka dari hasil tersebut dapat dibentuk rumus persamaan untuk Regresi Sederhana sebagai berikut :

$$Y = 2,537 + 0,139 X1 + 0,304 X2$$

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Sederhana diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstantanya sebesar 2,537 artinya Kualitas Pelayanan (X1) dapat mempengaruhi Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 0,139.
2. Konstantanya sebesar 2,537 artinya Kualitas Pelayanan (X2) dapat mempengaruhi Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 0,304.
3. Koefisien Regresi Variabel artinya Kualitas Pelayanan (X1) sebesar 0,139 dan Penyediaan Fasilitas (X2) sebesar 0,34. Jika Kualitas Pelayanan (X1) dan Penyediaan Fasilitas (X2) meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Kepuasan Pelanggan.

1.5 Analisis Koefisien Korelasi

Hasil dari Analisis Koefisien Korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 20.0 sebagai berikut :

Tabel 4.16

Koefisien Korelasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,441 ^a | ,195 | ,175 | ,30970 |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Dalam tabel 4.11 ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,441. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,441 ini menunjukkan bahwa Kualitas Pelayanan (X1), Penyediaan Fasilitas (X2), dan Kepuasan Pelanggan (Y1) dapat dikategorikan memiliki hubungan yang **sedang** antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interpretasi koefisien korelasi yang *range*-nya berada dalam 0,40 - 0,599.

1.6 Koefisien Determinasi (R²)

Hasil dari Koefisien Determinasi (R²) yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 20.0 sebagai berikut :

Tabel 4.17

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,441 ^a | ,195 | ,175 | ,30970 |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Berdasarkan hasil tabel di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,195 dimana analisis hitung $1 - 0,195 = 0,805$. Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,805 atau 80,5% yang berarti bahwa Kualitas Pelayanan (X1) dan Penyediaan Fasilitas (X2) berpengaruh sebesar 19,5% terhadap Kepuasan Pelanggan dan sisanya 80,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian seperti persepsi harga, persepsi nilai, keragaman barang, citra perusahaan, dan lokasi terhadap kepuasan pelanggan.

1.7 Uji T

Hasil dari uji t (parsial) yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 20.0 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 2,537 | ,416 | | |
| 1 x1 | ,139 | ,045 | ,306 | 3,058 | ,003 |
| X2 | ,304 | ,102 | ,297 | 2,975 | ,004 |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Berdasarkan hasil peangujian menggunakan Program SPSS 20.0 dapat di jelaskan ialah sebagai berikut :

Pada tabel 4.13 bahwa didapat Kualitas Pelayanan (X1) sebesar 3,058 dan Penyediaan Fasilitas (X2) sebesar 2,975 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ artinya tolak H_0 dan terima H_a dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh secara signifikan antara Kualitas Pelayanan (X1), dan Penyediaan Fasilitas (X2) terhadap Kepuasan Pelanggan.

1.8 Uji F

Hasil dari uji f yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 20.0 sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 1,880 | 2 | ,940 | 9,801 | ,000 ^b |
| 1 Residual | 7,769 | 81 | ,096 | | |
| Total | 9,649 | 83 | | | |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 9,801 lebih besar dari F_{tabel} (3.10), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Pelayanan dan Penyediaan Fasilitas berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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.

1. Berdasarkan hasil konstanta sebesar 2,537 menyatakan bahwa jika mengabaikan Kualitas Pelayanan dan Penyediaan Fasilitas, maka skor Y adalah 2,537. Koefisien Regresi X1 0,139 artinya X1 meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y sebesar 0,139, dengan asumsi skor variable (X2) tetap/konstan. Koefisien Regresi X2 Variabel 0,304 artinya jika X2 meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y sebesar 0,304 dengan asumsi skor Variabel (X1) tetap/konstan.
2. Berdasarkan koefisien korelasi, menunjukkan bahwa R sebesar 0,441. R dalam table ini ialah koefisien korelasi R sebesar 0,441 ini menunjukkan bahwa Kualitas Pelayanan dan Penyediaan Fasilitas terhadap Kepuasan

Pelanggan dapat dikategorikan sedang antara variabelnya.

3. Berdasarkan Koefisien Determinasi sebesar 0,195 dimana analisis hitung $1 - 0,195 = 0,805$ atau 80,5% yang berarti bahwa Kualitas Pelayanan dan Penyediaan Fasilitas berpengaruh sebesar 19,5 % terhadap Kepuasan Pelanggan dan sisanya 80,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan simultan, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 9,801 > F_{tabel}$, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka berpengaruh signifikan.
4. Sedangkan berdasarkan Uji t (secara persial) bahwa t_{hitung} untuk variabel Kualitas Pelayanan (X1) sebesar 3,058, sedangkan t_{tabel} (1,986). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,003 ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa disiplin secara persial berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel Penyediaan Fasilitas (X2) sebesar 2,975, $> t_{tabel}$ 1,985. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,004$), maka berpengaruh signifikan antara penyediaan fasilitas terhadap kepuasan pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Muhammad. 2015. *Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi Pertama, Bandung: ALFABETA.*
- Algifari. 2016. *Mengukur Kualitas Layanan, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.*
- Kuncoro. 2011. *Statistika Untuk Bisnis.* Salemba 4 : Surabaya
- Lupiyoadi, Rambat. 2013. *Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi Tiga, Jakarta : Salemba Empat.*
- Moha, Sartika. 2016. *Analisis Kualitas Pelayanan dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Yuta di Kota Manado,* Universitas Sam Ratulangi Manado, Jurnal Penelitian Terdahulu.
- Puranto Adi, W.A Thomas. 2016. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen,* Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Jurnal Penelitian Terdahulu.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2013. *Metode Penelitian Bisnis,* Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Pemasaran Jasa,* Edisi Pertama, Yogyakarta: CAPS.
- Supranto, J. 2011. *Pengaruh Tingkat Kepuasan Pelanggan,* Edisi Empat, Jakarta: Rineka.
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Strategi Pemasaran.* Edisi Pertama. Andi Offset. Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2004. *Strategi Pemasaran,* Penerbit Andi : Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2014. *Pemasaran Jasa : Prinsip Penerapan dan Penelitian,* Edisi Pertama, Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET.
- Tjiptono, Fandy. 2015. *Strategi Pemasaran,* Edisi Empat, Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET.
- Umar, Husein. 2011. *Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen.* Gramedia Pustaka Utama Jakarta.

ANALISIS PEMBERIAN KREDIT USAHA RAKYAT (KUR) TERHADAP PENDAPATAN (UMKM) PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA UNIT DWIKORA CABANG ARIVAI

Jessica Magrieshellah¹, Heriyanto², Wiwin Agustian²
Dosen Universitas Bina Darma², Mahasiswa Bina Darma¹
Jalan Jendral Ahmad Yani No. 12 Paelmbang
Pos-el: jessicacici935@gmail.com¹, heriyanto@binadarma.ac.id²,
wiwinagustian@binadarma.ac.id²

Abstract: *Analysis of Kredit Usaha Rakyat (KUR) Against Revenues (UMKM) at PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Dwikora, Palembang (Guided by Heriyanto, SE., M.Si & Wiwin Agustian, SE., M.Si) The purpose of this study was to determine the benefits of business credit in increasing revenue UMKM entrepreneurs. The method used in this research is using qualitative descriptive analysis. While data collection techniques were conducted by interview and documentation. Based on the analysis, the borrowers who borrowed Kredit Usaha Rakyat (KUR) in PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Branch Dwikora Arivai increased net income per month on average approximately 10% - 44% it is stated that KUR has been given by a very positive impact for the SMEs or traders and help the economy customers and helping people in the capital limitations.*

Keywords: *Analysis of credit, KUR, increased revenue.*

Abstrak : Analisis Pemberian Kredit Usaha Rakyat (KUR) Terhadap Pendapatan (UMKM) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Dwikora ,Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manfaat pemberian Kredit Usaha Rakyat dalam meningkatkan pendapatan para pengusaha UMKM. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisa , debitur yang meminjam Kredit Usaha Rakyat (KUR) di PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Dwikora Cabang Arivai mengalami peningkatan pendapatan bersih perbulan rata-rata sekitar 10% - 44% hal ini menyatakan bahwa KUR yang telah diberikan oleh sangat berdampak positif bagi para UMKM atau pedagang dan membantu perekonomian nasabah serta membantu masyarakat dalam keterbatasan modal.

Kata Kunci : Analisis pemberian kredit, KUR, peningkatan pendapatan.

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya pertumbuhan perekonomian dan dunia usaha, masyarakat semakin banyak yang ingin memulai usaha baik dalam bidang jasa maupun dagang. Akan tetapi lain nya dengan kondisi perekonomian di Indonesia yang masih saja terdapat ketimpangan ekonomi, tingkat pengangguran dan kemiskinan yang masih sangat tinggi.

Didalam mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan, peranan pengusaha kecil menengah sangat dibutuhkan, sebab dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perekonomian Indonesia. UMKM merupakan salah satu pelaku ekonomi terbesar dalam perekonomian Indonesia dan terbukti bahwa UMKM memiliki daya tahan tinggi mampu menopang perekonomian negara, bahkan saat terjadi krisis global," kata Jokowi

di Sunnyland, California, Amerika Serikat, Senin (15/2/2016) waktu setempat.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Pasal 7 ayat 1 menyatakan:

“Pemerintah dan pemerintah daerah menumbuhkan iklim usaha dengan menetapkan peraturan dan perundang-undangan yang meliputi aspek pendanaan, sarana prasarana dll. Sementara pasal 2 menyatakan “Dunia usaha dan masyarakat berperan secara aktif membantu menumbuhkan iklim usaha.”

Dari Undang-Undang tersebut jelas menyatakan bahwa dunia usaha seperti bank, harus berperan aktif dalam pengembangan UMKM dalam hal ini dari segi permodalan dengan penyaluran kredit kepada pelaku UMKM.

UMKM juga menciptakan peluang kerja yang cukup besar bagi tenaga kerja sehingga sangat membantu pemerintah dalam mengurangi tingkat pengangguran. Pada saat ini pengembangan pelaku UMKM masih dilanda berbagai hambatan dan tantangan dalam menghadapi dunia usaha. Berbagai hambatan dan kendala yang sering dihadapi para pengusaha, tampaknya terlihat dari masalah kurangnya permodalan. Keterbatasan modal akan membatasi ruang gerak pengusaha dalam menjalankan serta meningkatkan usahanya dan pendapatannya. Dengan kepemilikan modal yang sangat terbatas serta sangat sulitnya mendapatkan modal dari luar membuat semakin sulitnya para pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah di dalam

mengembangkan usahanya dan meningkatkan pendapatan. (www.bri.co.id)

Permasalahan tersebut dapat menghambat tumbuh dan berkembangnya suatu usaha untuk mencapai suatu keberhasilan, dalam usaha diperlukan dana yang cukup untuk mengembangkan usaha tersebut. Salah satu alternatif sumber pendanaan dapat diperoleh melalui kredit agar dapat melakukan perluasan atau pengembangan usaha. Untuk mengatasi permasalahan yang di hadapi UMKM, Bapak presiden Susilo Bambang Yudhoyono meluncurkan kredit bagi UMKM dan koperasi dengan pola penjaminan pada tanggal 5 November 2007 di gedung kantor pusat BRI dengan nama Kredit Usaha Rakyat (KUR). KUR dapat diakses oleh UMKM dan koperasi yang memiliki usaha yang layak namun belum bankable atau berkembang pesat.

Berbicara mengenai pemberian kredit usaha rakyat tidak terlepas dari segi permodalan (kredit). Dengan melalui program KUR masyarakat dapat memperoleh akses kredit yang dapat digunakan sebagai modal usaha oleh karena itu pemerintah memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk mendapatkan modal melalui PT. Bank Rakyat Indonesia yang mudah, murah, cepat dan tingkat suku bunga yang rendah yang dihadirkan ditengah-tengah para pelaku UMKM guna meningkatkan pendapatan dan mengembangkan usaha para pelaku UMKM.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PEMBERIAN KREDIT USAHA RAKYAT (KUR)**

TERHADAP PENDAPATAN (UMKM) PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA UNIT DWIKORA CABANG ARIVAI'

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kredit

2.1.1 Pengertian Kredit

Kata kredit berasal dari bahas latin yaitu "credere" yang berarti kepercayaan. Oleh karena itu dasar dari kredit adalah kepercayaan. Seseorang atau suatu badan yang memberikan kredit (kreditor) percaya bahwa penerima kredit (debitur) pada masa yang akan datang akan sanggup memenuhi segala sesuatu yang telah dijanjikan. Apa yang telah dijanjikan itu dapat berupa barang, uang atau jasa.

Pengertian kredit Menurut Undang-undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998:

" kredit adalah penyediaan uang atau tagihan-tagihan yang dapat disamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam meminjam antara bank dengan pihak lain dalam hal mana pihak peminjam berkewajiban melunasi utangnya setelah jangka waktu tertentu dengan jumlah bunga yang telah ditetapkan".

Menurut Kasmir (2014:85), Kredit diartikan memperoleh barang dengan membayar dengan cicilan atau angsuran dikemudian hari atau memperoleh pinjaman uang yang pembayarannya dilakukan dikemudian hari dengan cicilan atau angsuran sesuai dengan perjanjian.

2.1.2 Analisis Kredit

Analisis kredit bertujuan untuk mencegah terjadinya kegagalan nasabah dalam memenuhi kewajibannya untuk melunasi kredit yang diterimanya yang mencakup angsuran pokok dan bunga pinjaman yang sudah disepakati sebelumnya. Menurut Aryanti (2009:83) secara umum analisis kredit dilakukan dengan 3 macam konsep tentang prinsip-prinsip pemberian kredit bank yang sehat yaitu prinsip 5C, prinsip 5P, Analisis 6A dan prinsip 3R.

2.1.3 Tujuan dan Fungsi Kredit

Menurut Kasmir (2014:88) adapun tujuan utama pemberian suatu kredit adalah sebagai berikut:

1. Mencari Keuntungan

Yaitu bertujuan untuk memperoleh hasil dari pemberian kredit tersebut. Hasil tersebut terutama dalam bentuk bunga yang diterima oleh bank sebagai balas jasa dan biaya administrasi kredit yang dibebankan kepada nasabah.

Keuntungan ini penting untuk kelangsungan hidup bank. Jika bank yang terus-menerus menderita kerugian, maka besar kemungkinan bank tersebut akan di likuiditasi (di bubarkan).

2. Membantu Usaha Nasabah

Tujuan lain adalah untuk membantu usaha nasabah yang memerlukan dana, baik dana investasi maupun dana modal kerja. Dengan dana tersebut maka pihak debitur akan dapat mengembangkan dan memperluaskan usahanya.

3. Membantu Pemerintah

Bagi pemerintah semakin banyak kredit yang disalurkan oleh perbankan, maka semakin baik mengingat semakin banyak kredit berarti adanya peningkatan pembangunan berbagai sektor.

Suatu fasilitas kredit memiliki fungsi menurut Kasmir (2014:89) adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan daya guna uang
Dengan adanya kredit dapat meningkatkan daya guna uang, artinya jika uang hanya disimpan saja tidak akan menghasilkan sesuatu yang lebih berguna. Diberikannya kredit uang tersebut menjadi berguna untuk menghasilkan barang atau jasa oleh penerima kredit.
2. Untuk meningkatkan peredaran dan lalu lintas uang
Dalam hal ini uang yang diberikan atau disalurkan akan beredar dari suatu wilayah ke wilayah lainnya sehingga suatu daerah yang kekurangan uang engan memperoleh kredit, maka daerah tersebut akan memperoleh tambahan uang dari daerah lainnya.
3. Untuk meningkatkan daya guna barang
kredit yang diberikan oleh bank akan dapat digunakan oleh debitur untuk mengolah barang yang tidak berguna atau bermanfaat.
4. Meningkatkan peredaran uang.
Kredit dapat pula menambah atau mempelancar arus barang dari satu wilayah ke wilayah lainnya, sehingga jumlah barang yang beredar dari satu wilayah kewilayah lainnya bertambah atau kredit dapat pula meningkatkan jumlah barang yang beredar.
5. Sebagai alat stabilitas ekonomi.
Dengan memberikan kredit dapat dikatakan sebagai stabilitas ekonomi karena dengan adanya kredit yang diberikan akan menambah jumlah barang yang diperlukan oleh masyarakat. Kemudian dapat pula kredit membantu dalam mengekspor barang dari dalam negeri ke luar negeri sehingga meningkatkan devisa negara.
6. Untuk meningkatkan keinginan berusaha.
Bagi si penerima kredit tentu dapat meningkatkan keinginan berusaha, apalagi bagi si nasabah yang memang modalnya pas-pasan.
7. Untuk meningkatkan pemerataan pendapatan.
Semakin banyak redit yang disalurkan, akan semakin baik, terutama dalam hal meningkatkan pendapatan. Jika sebuah kredit diberikan untuk membangun pabrik, maka pabrik tersebut tentu membutuhkan tenaga kerja sehingga dapat pula mengurangi pengangguran. Di samping itu, bagi masyarakat sekitar pabrik juga akan dapat meningkatkan pendapatannya seperti membuka waruk atau menyewa rumah kontrakan atau jasa lainnya.
8. Untuk meningkatkan hubungan interasional.
Dalam hal pinjaman internasional akan dapat meningkatkan saling membutuhkan antara si penerima kredit dengan si pemberi kredit. Pemberi kredit oleh

negara lain akan meningkatkan kerja sam di bidang lainnya.

2.2 Kredit Usaha Rakyat (KUR)

2.2.1 Pengertian Kredit Usaha Rakyat (KUR)

Kredit Usaha Rakyat Menurut Surat Edaran BRI No. S.08-DIR/ADK/03/2010 adalah kredit modal kerja atau kredit investasi kepada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Koperasi (UMKMK) dibidang usaha produktif dan Kredit Usaha Rakyat (KUR) adalah program dari pemerintah berupa pinjaman modal usaha yang dananya 100% dari bank pelaksana KUR untuk rakyat Indonesia yang produktif dan Layak namun Belum Bankable dengan flafond kredit sampai Rp. 500.000.000 (total ekspour) dan dijamin oleh perusahaan penjamin.

2.2.2 Jenis Penyaluran Kredit Usaha Rakyat

Menurut peraturan program Kredit Usaha Rakyat No. 14 Tahun 2015 Jenis penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR) yang disalurkan oleh penyalur KUR terdiri atas:

a. Kredit Usaha Rakyat Mikro

Besar kredit yang disalurkan maksimal sebesar Rp. 25.000.000 per debitur dengan suku bunga 9% efektif per tahun atau setara 0.41% per bulan dan jenis kredit yang dilakukan yaitu Kredit Modal Kerja (KMK) jangka waktu maksimal 3 (tiga) tahun dan Kredit Investasi (KI) jangka waktu maksimal 5 (lima) tahun.

b. Kredit Usaha Rakyat Ritel

Besar kredit yang disalurkan Rp. 25.000.000- Rp.500.000.000 dengan suku bunga 9% efektif pertahun dan Kredit Modal Kerja (KMK) jangka waktu maksimal 4 (empat) tahun dan Kredit Investasi (KI) jangka waktu maksimal 5 (lima) tahun.

c. Kredit Usaha Rakyat TKI

Besar kredit yang disalurkan Maksimal Rp 25 juta atau sesuai *Cost Structure* yang ditetapkan pemerintah dengan Suku bunga 9% efektif per tahun atau setara 0.41% *flat* per bulan dan Jangka waktu maksimal 3 (tiga) tahun atau sesuai kontrak kerja serta Tujuan negara penempatan Singapura, Hongkong, Taiwan, Brunei, Jepang, Korea Selatan, dan Malaysia.

2.2 Teori Pendapatan

2.3.1 Pengertian pendapatan

Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 23 , Pendapatan adalah arus masuk bruto dari manfaat ekonomi yang timbul dari aktivitas normal perusahaan selama suatu periode bila arus masuk tersebut mengakibatkan kenaikan ekuitas, yang tidak berasal dari kontribusi penanam modal. Pendapatan adalah penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan yang dikenal dengan sebutan berbeda seperti penjualan, penghasilan jasa (*fee*), bunga, dividen, royalti dan sewa.

Menurut Isnaini (2013:3) Pendapatan merupakan salah satu unsur yang paling utama dari pembentukan laporan laba rugi dalam suatu perusahaan. Banyak yang masih bingung

dalam penggunaan istilah pendapatan. Hal ini disebabkan pendapatan dapat diartikan sebagai revenue dan dapat juga diartikan sebagai *income*.

2.4 Usaha Mikro Kecil dan Menengah

2.4.1 Pengertian UMKM

UMKM merupakan pelaku ekonomi terbesar di Indonesia dan UMKM ini dianggap sebagai pengentas kemiskinan yang efektif karena mampu menciptakan peluang kerja bagi tenaga kerja dalam negeri sehingga mampu menangani masalah pengangguran. Menurut UU No. 20 Tahun 2008 Usaha Mikro Kecil dan Menengah bahwa yang dimaksud Usaha Kecil adalah:

“Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.”

3. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Dwikora Cabang Arivai yang beralamat di Jl. Dwikora 1 No. 1358D Kel 20 Ilir III Kec Timur I Palembang 30129.

3.2 Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian untuk memperoleh informasi,

berupa wawancara dengan pihak perbankan yang dapat memberikan informasi mengenai Analisis Pemberian Kredit Usaha Rakyat (KUR) Terhadap Pendapatan (UMKM) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Dwikora Cabang Arivai.

data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini berupa struktur organisasi, data 10 (lima) nasabah pada saat permohonan dan pengawasan kredit.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pemberian Kredit usaha Rakyat berdasarkan prinsip 5C

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa nasabah bri unit dwikora mengenai prinsip pemberian kredit yang dilakukan oleh bank sebagai berikut:

Tabel 4.19

Pemberian Kredit Usaha Rakyat berdasarkan prinsip 5C pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Dwikora

| Prinsip Pemberian Kredit | Penerapan |
|--------------------------|-----------|
| Character | ✓ |
| Capital | ✓ |
| Capacity | ✓ |
| Condition Of Economy | ✓ |

Sumber : penulis 2017

Berdasarkan tabel diatas sangat jelas bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia sudah menerapkan prinsip 5C kepada calon debitur, Analisis pemberian kredit yang dilakukan oleh mantri atau *acoounter officer* bahwa pemberian kredit dilakukan menggunakan prinsip 5C yang meliputi Character, Capacity,

Condition, Capital dan Collateral. Analisis ini sesuai dengan teori yang di ungkapkan oleh Kasmir (94:2014) yang mengatakan bahwa penilaian analisis kredit biasanya yang harus dilakukan oleh bank untuk mendapatkan nasabah yang benar-benar menguntungkan dilakukan dengan cara analisis prinsip 5C.

4.2 Peranan Kredit Usaha Rakyat Dalam meningkatkan Pendapatan UMKM

Berdasarkan hasil analisis terhadap peningkatan pendapatan nasabah atas pemberian kredit usaha rakyat yang peneliti lakukan dengan menganalisis data 10 nasabah dari bri unit dwikora dapat dinyatakan bahwa pemberian kredit memberikan dampak positif terhadap peningkatan pendapatan pedagang atau UMKM. Berikut peningkatan pendapatan berdasarkan sektor usaha nasabah:

Tabel 4.20

Kenaikan pendapatan berdasarkan sektor usaha

| Sektor usaha | Jumlah | persentase |
|---------------------|--------|------------|
| Perdagangan | 3 | 30 % |
| Jasa kemasyarakatan | 3 | 25% |
| Industri | 2 | 23% |
| Perikanan | 2 | 17% |
| Rata-rata | 10 | 33% |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan data diatas jenis usaha perdagangan mengalami peningkatan pendapatan sebesar 30% lebih besar dibandingkan jenis usaha jasa kemasyarakatan yang hanya meningkat sebesar 25%, sedangkan untuk jenis usaha industri dan

perikanan mengalami peningkatan pendapatan setelah menerima KUR sebesar 23% dan 17%.

Peningkatan pendapatan ini sesuai dengan rata-rata PT. Bank Rakyat Indonesia yaitu lebih dari 10% . Peningkatan pendapatan yang dialami oleh para usaha mengalami kenaikan pendapatan setelah menerima KUR rata-rata sebesar 33% dan peningkatan pendapatan yang terjadi oleh berbagai jenis sektor usaha memperoleh pendapatan bersih perbulan sebesar 10%-44% usaha nasabah mengalami peningkatan setelah menerima Kredit Usaha Rakyat dari PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Dwikora.

Pemberian Kredit Usaha Rakyat (KUR) yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Dwikora Cabang Arivai memberikan dampak positif bagi para pelaku umkm atau pedagang , hal ini dapat dilihat bahwa dengan adanya pemberian kredit usaha rakyat sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan pendapatan usaha para nasabah, penelitian ini sesuai dengan teori Kasmir (90:2014) yang menyatakan bahwa semakin banyak kredit yang disalurkan maka akan semakin baik terutama dalam hal meningkatkan pendapatan. Penelitian ini juga didukung oleh syamsudin (2016) yang mengatakan bahwa Kredit Usaha Rakyat (KUR) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap pengusaha usaha mikro dan kecil (UMK) di kota Makassar. Dengan adanya program bantuan Kredit Usaha Rakyat (KUR) bagi pengusaha usaha mikro dan kecil (UMK) maka terjadi peningkatan pendapatan.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Pemberian Kredit Usaha Rakyat (KUR) Terhadap Pendapatan (UMKM) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Dwikora Cabang Arivai maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Setelah peneliti melakukan analisis oleh beberapa nasabah bahwa pendapatan nasabah atau debitur yang meminjam Kredit Usaha Rakyat (KUR) di PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Dwikora Cabang Arivai mengalami peningkatan pendapatan bersih perbulan rata-rata sekitar 10% - 44%

hal ini menyatakan bahwa KUR yang telah diberikan oleh pihak PT Bank Rakyat Indonesia Unit Dwikora sangat berdampak positif bagi para UMKM atau pedagang dan membantu perekonomian nasabah serta membantu masyarakat dalam keterbatasan modal.

2. Analisa pemberian kredit yang dilakukan oleh mantri kepada nasabah mencakup beberapa Aspek yaitu: Aspek keuangan, aspek agunan, aspek manajemen serta analisis pinsip 5 C yang meliputi Character, Capacity, Condition, Capital dan Collateral.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah Thamrin, dan Tantri Francis. 2012. *Bank dan Lembaga Keuangan*. Jakarta: Cetakan Ke-1 PT. Raja Grafindo Pesada.
- Aidil. 2014. *Analisis Pinjaman Kredit Usaha Rakyat (KUR) Pada Bank BRI Kanca Tebing Tinggi Unit Sei Rampah*. Jurnal Ilmiah Akuntansi.
- Bank BRI, *Petunjuk Pelaksanaan Kredit Usaha Rakyat (KUR)*. PT Bank Rakyat Indonesi (Persero).
- Bank Indonesia. *Serba-Serbi Kredit Usaha Rakyat*. <http://www.setkab.go.id>. . Diakses tanggal 20 November 2016.
- Berian, Mei, Laoli. *Prosedur Kredit Usaha Rakyat*. <http://www.depkop.go.id>. Diakses tanggal 20 November 2016.
- Dningrat, Arya. 2015. *Pengertian Aktiva, Hutang, Kewajiban, Pendapatan, Beban*. <https://aryadningrat.wordpress.com>. Diakses tanggal 22 November 2016.
- Erlinda, Hana. 2014. *Analisis Pengaruh Pemberian Kredit Usaha Rajyat (KUR) Terhadap Kinerja Usaha Kecil Di Kota Makasar*. Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Delliput. 2013. *Manfaat Kredit Usaha Rakyat*. <http://delliput.blogspot.co.id>. Diakses tanggal 20 November 2016.
- _____. *Jenis Penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR)*. <http://www.bri.co.id>. Diakses tanggal 20 November 2016.
- Isnaini, Hanifah. 2013. *Analisa Pengaruh Pemberian Kredit Terhadap Peningkatan Pendapatan*

Pengusaha Mikro Di Surakarta.

Jurnal Ilmiah

Kasmir. 2014. *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Cetakan Ke-15.

Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Maya, Aryanti,(2009), *Manajemen Pengkreditan Ban Umum, Bandung, Alfabeta, Indonesia*

Rahayu, Srikandi. *Pengertian Kredit Usaha Rakyat (KUR)*.

<http://seputarpengertian.blogspot.co.id>

Diakses tanggal 20 November 2016

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

Sugiyono. 2012. *Metode penelitian Pendidikan*.Bandung:ALFABETA.

Surat Edaran Direksi Bank Rakyat Indonesia nose : S.08-DIR/ADK/03/2010

Undang-undang No 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

Undang-Undang RI Nomor 10 Tagun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan.

Peraturan Menkeu No 135/PMK.05/2008 tentang Fasilitas Penjaminan KUR.

ANALISIS PERBEDAAN GENDER TERHADAP STRES KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KECAMATAN BANYUASIN III PANGKALAN BALAI

Kurnia Wati ¹, Heriyanto ², Dina Mellita ²
Dosen Universitas Bina Darma ²², Mahasiswa Universitas Bina Darma ¹
Jalan Jendral Ahmad Yani No. 12 Palembang
Pos-el : nia.nyoet95@gmail.com¹, heriyanto@binadarma.ac.id²
dinamellita@gmail.com²

ABSTRACK : *Stres is a condition that creates the physical and psychological imbalance, affecting emotions, the process of thinking. And the condition of an employe. A problem in the formulation of this research is wheather there is gender difference in environment kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai? The purpose this research is analyzing to know and work in the gender difference to stress in environment kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai 2016. Study is using non probability sampling with sampling jenuh techniques. This research done at 60 respondents where 18 people where obtained the number of female respondents (30%) and the number of male respondents 42 people (70%). And the number of hight negative work stress 21 people (35%) and the number of respondents negative lower job stress 39 people (65%) . to reaserch this from 60 respondents who tasted base on chi-square with p-value ≤ 0.05 obtained the results of number of women with job stress hight negative that is 12 people (20%), women with job stress low negative total of 6 people (10%), while the number of men with job stress hight negative total of 9 people (15%) , and men with low negative job stress total of 33 people (65%) . this obtained p-value ≤ 0.05 with the results of $0.001 \leq 0.05$. so that a hypotheses which state that there are significant gender diffence between gender againts job stress employees acceptable it mean recived Ha and Ho is rejected.*

Keywords : Job Stress and Gender

ABSTRAK : Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Penelitian ini dilakukan pada 60 orang responden dimana didapatkan jumlah responden perempuan 18 orang (30%), dan jumlah responden laki-laki berjumlah 42 orang (70%), dengan jumlah responden stres kerja negatif tinggi 21 orang (35%), dan jumlah responden stres kerja negatif rendah 39 orang (65%). Pada penelitian ini dari 60 responden yang diuji berdasarkan *Chi-Square* dengan *P-Value* ≤ 0.05 didapatkan hasil jumlah perempuan dengan stres kerja negatif tinggi yaitu 12 orang (20%), perempuan dengan stres kerja negatif rendah 6 orang (10%), sedangkan laki-laki dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 9 orang (15%), dan laki-laki dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 33 orang (65%). Dengan demikian didapatkan *P-Value* ≤ 0.05 dengan hasil $0.001 \leq 0.05$. sehingga hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan gender yang signifikan antara gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai dapat diterima artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata kunci : *Stres Kerja dan Jenis Kelamin*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta

pelayanan publik yang efektif, efisien, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya.

Dalam mewujudkan hal tersebut peran Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota. Tugas Camat adalah

melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota sesuai peraturan-peraturan yang berlaku.

Selain itu, tugas-tugas dari Camat akan di jalankan dan diberikan kepada staf-staf dan para pekerja di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III. Tanggung jawab dan pekerjaan yang telah diberikan oleh Camat mau tidak mau harus dikerjakan, dijalankan, dan dilaksanakan oleh semua pekerja yang telah bekerja di Lingkungan Kecamatan sesuai dengan bidang dan divisi masing-masing. Pekerjaan dan peran semua staf di Lingkungan Kecamatan ini sangat penting bagi masyarakat jadi otomatis para pekerja di Kantor Camat dan Kantor Lurah serta para perangkat Desa sangat berperan penting bagi masyarakat guna membantu semua urusan yang bersangkutan kemasyarakatan dan pemerintahan.

Didalam kehidupan kita sehari-hari sering kita jumpai orang-orang yang mengalami stres dan stres tersebut tidak hanya dijumpai dalam kehidupan ekonomi ataupun sosial saja tetapi juga didalam suatu pekerjaan. Pengaruh stres kerja yang dapat berkembang, sehingga dapat menjadikan pekerja sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal yang bisa berdampak negatif pada kinerja kantor. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai,2008:506). Jadi, Stres kerja merupakan umpan balik bagi diri karyawan secara fisiologis maupun fisiologi terhadap keinginan atau permintaan perusahaan. Stres kerja yang dialami oleh pekerja dapat merugikan perusahaan karna tidak imbangnya produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Kecamatan Banyuasin III adalah salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Banyuasin tepatnya di Pangkalan Balai yang menganwilaya kelurahan di antaranya Kelurahan Pangkalan Balai, Kelurahan Kedondong Raye, Kelurahan Kayuare Kuning, Kelurahan Muliya Agung dan Kelurahan Seterio. Serta Kecamatan Pangkalan Balai

juga menangani dua puluh satu desa. Karna itu Aparatur Sipil Negara yang bertugas dibeban beberapa divisi pekerjaan yang sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Banyuasin. Kecamatan Banyuasin III ini berada dibawah naungan Bupati Banyuasin. Para pekerja dan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat ini tidak semua laki-laki karna terdapat juga perempuan dengan tingkat pendidikan yang beragam dan usia yang berbeda.

Dengan tingkat pendidikan dan usia yang berbeda tentunya hal ini dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai,karna laki-laki cenderung bekerja lebih cepat dan hal ini sangat berpengaruh pada hasil kinerja laki-laki serta hasil kinerja perempuan yang cenderung bekerja dengan batasan-batasan atau hambatan yang tidak semua pekerjaan laki-laki bisa di kerjakan oleh perempuan. Penelitian di Amerika Serikat menyatakan bahwa wanita cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi dari pada laki-laki karna wanita juga memiliki dua peran pekerjaan terutama bagi yang sudah berumah tangga yaitu pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Belum lagi peran istri yang disibukan dengan kegiatan mengurus rumah tangga dan anak-anaknya, tentu saja hal ini sangat memicu timbulnya stres tidak hanya stres fisik tetapi dilanjutkan dengan *stres emosional* yang lebih tinggi yang di tandai dengan perasaan takut, cemas, marah bahkan depresi yang akhirnya akan mengarah pada dampak stres terhadap perilaku yang muncul seperti tidak sanggup lagi melakukan tugasnya sebagai istri dan ibu rumah tangga.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pendahuluan dengan beberapa aparatur sipil negara di Kantor Camat Banyuasin III ditemukan ada beberapa pegawai yang mengalami stres. Tingkat stres yang dialami oleh pegawai tentunya berbeda dengan berdasarkan bedanya jenis kelamin dan gendernya. Seperti halnya stres yang dialami oleh pegawai wanita diantaranya : cuek, malas, diam, kebanyakan wanita disana cenderung emosional dalam melayani masyarakat, tidak stabilnya emosional, cepat tersinggung, ada yang tidak bisa menyembunyikan masalahnya, terkadang

ada orang lain ataupun masyarakat yang menjadi pelampiasan emosi mereka, malasnya bekerja jika ada masalah di rumah maupun di kantor, pusing kepala, serta jauhnya jarak tempuh dan seringnya macet di jalan dari rumah ke tempat kerja membuat pegawai sering mengalami telat bekerja dan kecapean setelah di kantor. Sedangkan stres yang dialami oleh pegawai laki-laki diantaranya : lebih banyak menghabiskan dan melakukan hal-hal yang bersifat senang-senang dengan teman ataupun rekan kerjanya, malas melibatkan diri dengan masalah yang ada di kantor, tidak betah berada di kantor, pusing kepala, ngantuk.

Hal inilah yang mungkin merupakan konflik pekerjaan pada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai, pengaruh konflik ini dapat menyebabkan stres kerja, dan hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka serta produktivitas kerja akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mencoba melakukan penelitian tentang : **“Analisis Perbedaan Gender terhadap Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas yaitu : Apakah terdapat perbedaan gender terhadap stress kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai?

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada yaitu : Peneliti hanya meneliti tentang perbedaan stres antara aparat sipil laki-laki dan perempuan di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai.

2. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Gender

John M.Echols dan Hasan Sadhily (2006:105), kata gender berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin dan secara umum pengertian gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.

Gender adalah perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan jaman (Sri Sundari Sasongko: 2009).

Perempuan dikenal dengan lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Ciri-ciri dari sifat itu merupakan sifat yang dapat dipertukarkan, misalnya ada laki-laki yang lemah lembut, ada perempuan yang kuat, rasional dan perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain. (Mansour Fakhir 1999: 8-9).

B. Konsep Gender

Sejarah perbedaan gender (*gender differences*) antara laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang. Melalui proses panjang, sosialisasi gender tersebut akhirnya dianggap menjadi ketentuan Tuhan. Seolah-olah bersifat biologis yang tidak bisa diubah lagi sehingga perbedaan-perbedaan gender dianggap dan dipahami sebagai kodrat laki-laki dan kodrat perempuan.

Sebaliknya karena kaum perempuan harus lemah lembut, maka sejak bayi proses sosialisasi itu tidak saja berpengaruh kepada perkembangan emosi dan fisik serta ideology kaum perempuan, tetapi juga mempengaruhi perkembangan fisik dan biologis selanjutnya.

D. Konsep Feminin dan Maskulin

Feminitas dan maskulinitas berada pada dua kutub yang berlawanan. Pemikiran ini kemudian melahirkan sejumlah pertanyaan akan kevalidan konsep, karena di rasakan banyak sifat yang berada dalam domain feminin dan domain

maskulin tidak berhubungan satu dengan yang lainnya (sifat feminin bukan merupakan lawan dari sifat maskulin, dan sebaliknya). Mengutip Spence dan Buckner dalam Setiawati (2007) menegaskan bahwa sifat-sifat yang telah disebutkan tadi tidak berkolerasi sama sekali, sehingga sifat-sifat dalam domain feminin dan domain maskulin pun tidak perlu memiliki kolerasi yang kuat satu dengan yang lainnya.

Dalam Jurnal (Ani Safilah:2014) Karna adanya perbedaan antara psikologi maskulin dan feminin. Seseorang pria umumnya mudah bergaul, bersikap aktif dan orientasinya lebih kepada dunia luar. Karena itu, pemikiran dan perkembangan maskulin jauh lebih berkembang dari dibanding perasaan dan instingnya. Sebaliknya, wanita kelihatan lebih sulit bergaul, lebih pasif, insting dan emosionalnya lebih mendominasi. Perbedaan inipun dianggap sebagai kodrat kaum laki-laki dan kaum perempuan yang

melekat pada diri masing-masing. Ada perbedaan karakteristik antara pria dan wanita. Dimana pria digambarkan memiliki karakteristik peran gender dengan tiga komponen yaitu kemampuan memimpin, sifat maskulin, dan rasionalitas. Kemampuan memimpin dijabarkan dalam sifat aktif, berkemauan keras, konsisten, mampu memimpin, optimis pemberani dan suportif. Sifat maskulin dijabarkan bersifat melindungi, mandiri, matang, atau dewasa dan percaya diri. Komponen rasionalitas terdiri dari sifat suka mencari pengalaman baru, rasional, dan tenang saat menghadapi sesuatu. Sementara itu karakteristik wanita lebih digambarkan dengan kasih sayang, kelembutan perilaku, dan sifat feminine. Komponen kasih sayang mencakup memperhatikan keserasian.

Tabel 2.1 Kecenderungan karakteristik berdasarkan gender feminin dan maskulin
Sumber : Bassow dalam Setiawati (2007).

| FEMININ | MASKULIN |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak terlalu mandiri 2. Sangat emosional 3. Sangat mudah terpengaruh 4. Sangat penurut 5. Sangat tidak suka matematika/sains 6. Tidak suka persaingan 7. Senang berada di rumah 8. Sulit membuat keputusan 9. Hampir tidak pernah bertindak sebagai pemimpin 10. Tidak terlalu percaya diri 11. Tidak terlalu ambisius 12. Tidak menggunakan kata-kata kasar 13. Sangat memperhatikan penampilan 14. Sangat membutuhkan rasa aman. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat mandiri 2. Tidak terlalu emosional 3. Tidak mudah terpengaruh 4. Sangat domain 5. Menyukai matematika/sains 6. Sangat mudah bersaing 7. Senang berada diluar rumah 8. Mudah membuat keputusan 9. Selalu bertindak sebagai pemimpin 10. Sangat percaya diri 11. Sangat ambisius 12. Terkadang menggunakan kata-kata kasar 13. Tidak terlalu memperhatikan penampilan 14. Tidak terlalu membutuhkan rasa aman. |

E. Bentuk-Bentuk Diskriminasi Gender

Perbedaan gender sesungguhnya tidaklah menjadi masalah selama tidak menimbulkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*). Namun, yang menjadi perdebatan ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi kaum laki-laki dan terutama kaum perempuan. Ketidakadilan gender tercermin dalam berbagai bentuk ketidakadilan.

Masing-masing manifestasi ketidakadilan gender, menurut Mansour Fakhri dalam Ani Safillah (2014) adalah :

1. Gender dan Marginalisasi Perempuan

Proses marginalisasi yang mengakibatkan kemiskinan sesungguhnya banyak sekali terjadi dalam masyarakat dan Negara yang menimpah kaum laki-laki dan perempuan yang disebabkan oleh berbagai kejadian misalnya pengusuran, bencana alam atau proses eksploitasi. Namun ada satu bentuk kemiskinan atas satu jenis kelamin tertentu, dalam hal ini perempuan, disebabkan oleh gender

kaum marginalisasi kaum perempuan tidak hanya terjadi ditempat pekerjaan, juga dapat terjadi dalam rumah tangga, masyarakat atau kultur dan bahkan negara.

2. **Gender dan Stereotipe**
Pandangan gender ternyata bisa menimbulkan subordinasi terhadap perempuan. anggapan bahwa perempuan itu irrasional atau emosional sehingga perempuan tidak bisa tampil memimpin, berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting.
3. **Gender dan Stereotipe**
Secara umum stereotipe adalah pelabelan atau pandangan terhadap suatu kelompok tertentu. Celakanya stereotipe selalu merugikan dan menimbulkan ketidakadilan. Salah satu jenis stereotipe itu adalah bersumber dari penandaan (stereotipe) yang dilekatkan pada mereka. Misalnya, penandaan yang berawal dari asumsi bahwa perempuan bersolek adalah dalam rangka memancing perhatian lawan jenisnya maka setiap ada kasus kekerasan atau pelecehan selalu dikaitkan dengan stereotipe ini masyarakat memiliki anggapan bahwa tugas utama kaum perempuan adalah melayani suami.

F. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan tidak penting. (Robbins & Judge, 2008).

Robbins (2008) mengemukakan stres kerja adalah sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses

psikologis, sebagai kondisi dari perusahaan (Mangkunegara : 2008).

G. Pekerjaan yang Menyebabkan Stres Kerja

Beban kerja yang berlebihan dan desakan waktu membuat karyawan tertekan dan menjadi stres, dan beberapa tekanan dapat datang dari penyelia, sehingga kualitas penyelia yang jelek dapat menyebabkan stres pada karyawan (Keith Davis & John W.Newstrom, 2002:198).

Penyebab stres adalah perbedaan antara nilai perusahaan dan nilai karyawan. Artinya perbedaan ini mencabik-cabik karyawan dengan tekanan mental pada :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas penyelia yang jelek
- d. Iklim politik yang tidak aman
- e. Wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab
- f. Konflik dan ketaksamaan peran

H. Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut Siagian (2001) pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaanpun dapat beraneka ragam seperti :

- a. Beban tugas yang terlalu berat
- b. Desakan waktu
- c. Penyelia yang kurang baik
- d. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman

Frustrasi yang ditimbulkan dari intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.

I. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006) dalam yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor-faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang

sebagai suatu fungsi dari peranan tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya

J. Hipotesis

1. Ho = Tidak ada perbedaan gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai
2. Ha = Ada perbedaan gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai

3. METODELOGI

A. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini terletak di daerah Kabupaten Banyuasin. Tepatnya di Kota Pangkalan Balai Jalan Bukit Indah No. 1 Telp/Fax. 0711-891630 kode pos 30753 dengan obyek penelitian di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III. Lokasi penelitian ini

B. Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkann ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

1. Metode Deskriptif

Penelitian deskriptif ialah suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung. Sugiyono (2010:56) mengemukakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih.

2. Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono(2010:58) adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsavat positivise, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Indikator Operasional Variabel

Tabel 3.1 Indikator Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator |
|-------------|--|--|
| Stres Kerja | Stres kerja adalah sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan |

Teori dan indikator menurut Robbins (2006)

Kecamatan Banyuasin III berjumlah 60 orang.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Lingkungan

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan tidak mungkin peneliti mempelajari semua

yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2010:116). Metodologi penelitian yang digunakan yaitu Teknik *nonprobability* dengan *sampling jenuh*, dikatakan sampel jenuh jika jumlah populasi objek penelitian kurang dari seratus maka di ambil semua, tetapi jika lebih dari seratus di ambil 10% sampai dengan 15% dari populasi yang ada (Arikunto dalam Sari 2009:19).

E. Sumber Data

Data merupakan hal yang esensi untuk menguatkan suatu permasalahan dan juga diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari lapangan yang bersumber dari hasil pengamatan langsung melalui pertemuan dan percakapan dilokasi penelitian seperti wawancara dan kuesioner yang diperoleh secara langsung pada seluruh pegawai negeri sipil di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini diperoleh secara langsung data-data aslinya, dalam penelitian ini data sekunder seperti daftar nama pegawai, daftar pekerjaan, tugas-tugas pokok, karakteristik responden dan informasi lainnya menyangkut stres kerja yang diperoleh di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai dan data diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen, laporan dan kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan data

Yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data adalah “cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu :

a. Kuesioner (Angket)

Merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Penelitian ini dapat digunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, presepsi, kepribadian, dan perilaku dari responden.

b. Observasi (Pengamatan)

Diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan. Sugiyono (2015).

G. Teknik Pengolahan Data

cara-cara atau tahap-tahap pengolahan data tersebut adalah:

1. Editing
2. Coding (Pengkodean)
3. Tabulasi
4. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian menggunakan skala Guttman dilakukan bila ingin mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang dinyatakan. (Sugiyono, 2010:137).

I. Analisis Data

Dalam penelitian ini tahap-tahap analisis data yang dilakuukan dalam penelitian ini adalah untuk melihat ada apa tidaknya perbedaan gender terhadap stres kerja maka analisis ini diuji secara bersamaan dan diuji menggunakan statistik

“Chi-Square” 90% dan tingkat kemaknaan (α) = 0,05 yang menggunakan sistem komputerisasi dengan SPSS (*Statistikal Product and Service Solution*) 20.

Adapun prosedur pengujian adalah sebagai berikut :

1. Pemeriksaan akan kelengkapan jawaban
2. Tally,
3. Analisis Data
 - a. Menyatakan Hipotesa nol dan Hipotesa Alternatif
 H_0 : Tidak ada perbedaan gender terhadap stres kerja
 H_a : Ada perbedaan gender terhadap stres kerja
 - b. Menentukan taraf signifikan yaitu 5% (0,05)
 - c. Menentukan kriteria penilaian :
 H_a diterima bila X hitung \leq 0,05 berarti H_0 ditolak
 H_0 diterima bila X hitung \geq 0,05 berarti H_a ditolak
 - d. Perhitungan chi-square menggunakan rumus :

Dimana :

: Chi-Square

F_o : Frekuensi atau hasil percoaan

F_e : Frekuensi yang diharapkan atau frekuensi sesuai dengan

kondisi H_0

- e. Uji Signifikan

1. Uji T

Untuk membuktikan apakah ada perbedaan gender terhadap stres kerja maka perlu diadakan pengujian yaitu menggunakan Uji T yang

tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan gender dalam stres kerja. Dengan rumus :

t – hitung =

Dimana : b = koefisien regresi

S_b = standar eror dan slope

β = slope hipotesa

2. Uji Hipotesa

H_0 : $b_i = 0$ (tidak ada perbedaan antara gender terhadap stres kerja)

H_a : $b_i \neq 0$ (ada perbedaan antara gender terhadap stres kerja).

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah Singkat Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin Pangkalan Balai

Banyuasin adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Musi Banyuasin. Secara yuridis pembentukan Kabupaten Banyuasin disahkan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2002. Kecamatan Banyuasin III terletak antara 1,30 sampai 40 Lintang Selatan dan 1040 400 sampai dengan 1050 150 bujur timur. Kecamatan Banyuasin III memiliki luas 874,17 km² atau sekitar 7,39 % dari luas Kabupaten Banyuasin. Luas Wilayah tersebut meliputi seluruh desa dan kelurahan yang ada di Kecamatan Banyuasin III.

B. Hasil Gender

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai . Data karakteristik menyajikan informasi umum tentang

responden. Pada penelitian ini hanya menyajikan identitas responden, umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan responden.

Rekap Identitas Responden

| No | Uraian | Frekuensi Pegawai | Presentase % |
|----|---------------------|-------------------|--------------|
| 1 | Usia (Tahun) | | |
| | 20-30 | 6 | 10 % |
| | 31-35 | 9 | 15 % |
| | 36-40 | 11 | 18 % |
| | 41-45 | 16 | 27 % |
| | >46 | 18 | 30 % |
| | Total | 60 | 100 % |
| 2 | Jenis Kelamin | | |
| | Laki-laki | 42 | 70 % |
| | Perempuan | 18 | 30 % |
| | Total | 60 | 100% |
| 3 | Pendidikan Terakhir | | |
| | SMA | - | |
| | D3 | 8 | 13 % |
| | S1 | 20 | 33 % |
| | S2 | 32 | 54 % |
| | S3 | - | |
| | | 60 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah (2017) atau rekap identitas responden diatas dilihat lebih rinci pada *Tabel Lampiran 1 Identitas Responden*.

Karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, ditinjau dari segi usia responden dapat dijelaskan bahwa bahwa usia Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai berbeda-beda, yang berumur 23-30 tahun berjumlah 6 orang reponden atau sebesar 10 %, pada usia 31-35 tahun berjumlah 9 orang reponden atau sebesar 15 % , usia 36-40 tahun berjumlah 11 orang responden atau sebesar 18 %, usia 41-45 tahun berjumlah 16 orang atau sebesar 27 %, dan usia >46 tahun berjumlah 18 orang atau sebesar 30 %.

Karakteristik responden menurut jenis kelamin berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki yaitu 42 orang atau 70 %,

bila dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan 18 orang atau sekitar 30 %.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan SMA tidak ada, D3 adalah sebesar 8 orang atau 13 %, S1 adalah sebesar 20 orang atau 33 %, S2 adalah sebesar 32 orang atau 54 %, sedangkan yang S3 tidak ada.

D. Stres Kerja

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah 60 responden dimana stres kerja ini dikategorikan menjadi 2 yaitu stres kerja negatif tinggi dan stres kerja negatif rendah.

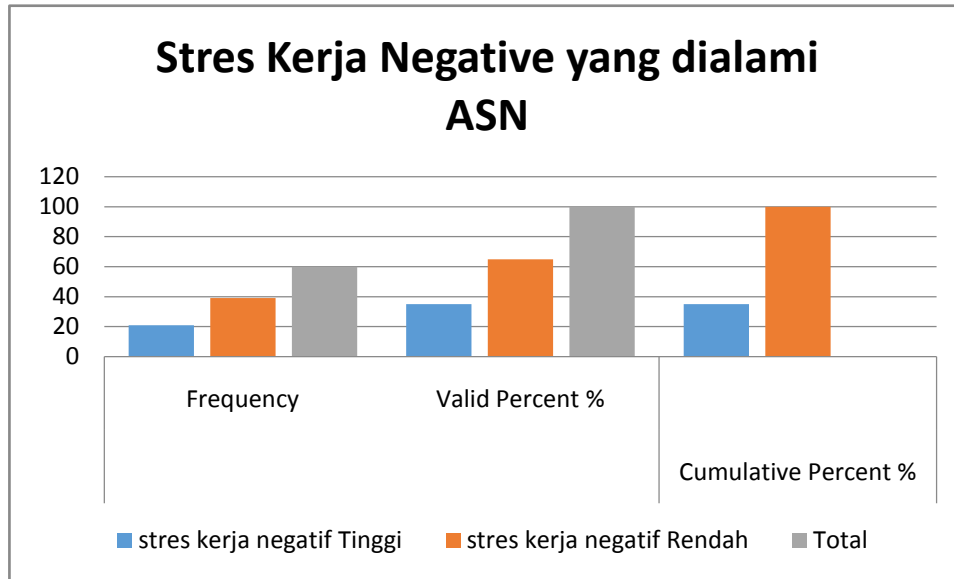
1. Jika menjawab YA lebih dari 15 soal dikatakan stres kerja negatif tinggi.
2. Jika menjawab tidak kurang dari 15 soal maka dikatakan stres kerja negatif rendah.

Stres kerja Negative yang Dialami Pegawai

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tinggi | 21 | 35 | 35 | 35 |
| Rendah | 39 | 65 | 65 | 100 |
| Total | 60 | 100 | 100 | |

Sumber Data : Olahan SPSS 20 yang didapatkan dari hasil Lampiran

Stres Kerja Negatif yang dialami ASN



Sumber : Hasil dari Lampiran 3 Stres kerja Negative yang Dialami Pegawai

yang telah menjadi tabel hasil diolah dari SPSS 20 dan menggunakan perhitungan *chi-square*.

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapatkan bahwa jumlah responden yang mengalami stres kerja negatif yang tinggi berjumlah 21 orang atau (35 %) sedangkan responden yang mengalami stres kerja negatif rendah berjumlah 39 orang atau (65 %).

Untuk mengetahui adanya perbedaan gender dengan stres kerja karyawan ini ditentukan berdasarkan Chi-square jika p value $\geq 0,05$ berarti tidak ada perbedaan yang signifikan, sedangkan jika p value $\leq 0,05$ berarti ada perbedaan yang signifikan.

Chi-Square Test

| No | Perbedaan Gender | Stres Kerja | | | | Jumlah | | α | P Value |
|----|------------------|-------------|----|--------|----|--------|-----|----------|---------|
| | | Tinggi | | Rendah | | N | % | | |
| | | N | % | N | % | | | | |
| 1 | Perempuan | 12 | 20 | 6 | 10 | 18 | 30 | 0,05 | 0,001 |
| 2 | Laki-laki | 9 | 15 | 33 | 55 | 42 | 70 | | |
| | Jumlah | 21 | 35 | 39 | 65 | 60 | 100 | | |

Sumber Data : Olahan SPSS 20 dan Tabulasi responden dan pengkodean dari Lampiran 2 dan 3

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa perempuan dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 12 orang

(20%), perempuan dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 6 orang (10%), sedangkan laki-laki dengan stres kerja

negatif tinggi berjumlah 9 orang (15%), dan laki-laki dengan stres kerja negatif rendah

berjumlah 33 orang (55%).

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
|------------------------------------|---------------------|----|-----------------------|----------------------|----------------------|
| Pearson Chi-Square | 11.334 ^a | 1 | .001 | | |
| Continuity Correction ^b | 9.433 | 1 | .002 | | |
| Likelihood Ratio | 11.134 | 1 | .001 | | |
| Fisher's Exact Test | | | | .001 | .001 |
| N of Valid Cases | 60 | | | | |

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.30.

b. Computed only for a 2x2 table

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pada perhitungan *chi-square* didapatkan nilai *chi-square* adalah 11.334 dan $p \text{ value} \leq 0,05$, dengan hasil $0.001 \leq 0,05$, dengan demikian penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara gender terhadap stres kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan yang signifikan antara gender terhadap stres kerja karyawan dapat diterima. Artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima sedangkan H_o ditolak.

E. Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III dari 60 responden didapatkan bahwa perempuan dengan tingkat stres kerja negatif tinggi berjumlah 12 orang (20%), perempuan dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 6 orang (10%). Sedangkan laki-laki dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 9 orang (15%), dan laki-laki dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 33 orang (55%). Ini artinya bahwa perempuan lebih cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi dari pada laki-laki karna ditinjau dari hasil jawaban dari Kuesioner yang telah disebar ke 60 responden, dan telah dikelompokkan, ditabulasikan, dan di olah dengan perhitungan *chi-square*. Selain

perhitungan *chi-square* dan kuesioner berdasarkan indikator, wanita mengalami stres yang tinggi pada Indikator "Tuntutan Tugas" pada butir ke 6 berbunyi *Tuntutan tugas yang berat sering membuat saya frustrasi* pada butir ini seluruh ASN wanita yang bekerja di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III menjawab YA. Karena wanita memiliki banyak pekerjaan termasuk dua peran pekerjaan terutama bagi yang sudah berkeluarga yaitu pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Dan ditambah lagi dengan jarak yang jauh dari rumah ke kantor, jarak tempuh yang macet, pimpinan yang cerewet dan banyak perintah, serta lingkungan kerja ataupun teman banyak membuat emosi dan masyarakat yang banyak menguji kesabaran. Tetapi memang sesungguhnya semua itu secara tidak langsung memang berkaitan dengan semua indikator dan kuesioner yang telah di buat dan disebarakan tetapi pada indikator Tuntutan Tugas pada point ke 6 itu memang semua wanita yang bekerja disana menjawab YA.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi perbedaan gender didapatkan

hasil responden laki-laki 42 orang (70%), sedangkan perempuan jumlah responden adalah 18 orang (30%). Dengan menunjukkan jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa distribusi frekuensi responden yang mengalami stres kerja negatif yang tinggi berjumlah 21 orang atau (35%) sedangkan responden yang mengalami stres kerja negatif yang rendah berjumlah 39 atau (65%).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa jumlah responden perempuan dengan dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 12 orang atau (20%), jumlah responden perempuan dengan dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 6 orang atau (10%). jumlah responden laki-laki dengan dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 9 orang atau (15%), jumlah responden laki-laki dengan dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 33 orang atau (55%).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan perhitungan *chi-square* didapatkan $p \text{ value} \leq 0,05$. Dengan hasil $0,001 \leq 0,05$ dengan demikian penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara gender terhadap stres kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan yang signifikan antara gender terhadap stres kerja karyawan dapat diterima.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka perlu diberikan saran sebagai

berikut :

1. Dengan adanya penelitian Analisis Perbedaan Gender terhadap Stres Kerja ini, pegawai wanita dapat lebih mengontrol dan mengendalikan emosi yang merupakan pemicu dari stres kerja itu sendiri.

2. Karena hasil dari Penelitian Analisis Perbedaan Gender terhadap Stres Kerja ini, faktor utama yang membuat wanita mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki ditinjau dari Tuntutan Tugas diantaranya jarak tempuh dari rumah ke lokasi kerja dan jalan yang jauh serta macet, maka diharapkan pemerintah membangun rumah dinas untuk para pegawai wanita dan laki-laki yang memang jarak tempuh dari rumah ke kantor jauh agar tercipta kinerja yang baik yang efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Aryani, Ayu Gusti I. 2002. Mengenai Konsep Gender. 10 halaman
- Alwan, Sri, Kustono. 2011. *Pengaruh Jender dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja*. Media Riset Akuntansi. Vol 1 No 1.
- Ayu, Mutiara Indah. 2012. *Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paragon Teknologi and Innovation Bandung (Survey pada karyawan Wardah Cosmetics)*. Diakses pada sabtu 15 Oktober 2016 pukul 17:60.
- Sasongko, Sri Sundari. 2009. *Konsep dan Teori Gender*. BKkbn. Cetakan ke-2 Jakarta Indonesia
- M.Echols dan Hasan Sadhily. 2006. *Kamus Bahasa Inggris*. Citra Printing. Jakarta Indonesia.
- Newstrom, John W, dan Davis, Keith. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Putra, I Gede Suwardiana dan Wibawa, I Made Artha. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Kmitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender pada Warong Miyabi Bali*. Diakses pada sabtu, 15 oktober 2016 pukul 17:55
- Ramadhani, Nurul.Hakikat dan Kesetaraan Gender. 2009. Sakti. Jakarta.

- Safila, Ani. 2014. *Analisis Perbedaan Gender dalam Komitmen Kerja : Studi Kasus pada Bagian HR (Human Resources) di PT. Pertamina Refinery unit III Palembang*. Diakses pada 15 Oktober 2016 pada pukul 20:30 wib
- Setiawati, Devi. 2007. *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi pada Gender Universitas Gunadarma*. Diakses pada 25 Oktober 2016 pukul 16:31 wib
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. ALFABETA. Jakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (research and development)*. Cetakan ke-25. ALFABETA. Jakarta.
- Sule, Trisnawati, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Edisi pertama. K E N C A N A PRENADA MEDIA GROUP. Jakarta.
- Walgito, Bimo. 2011. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Yogyakarta: C.V Andi Ofiset

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS (OGAN KOMRENG ILIR, SUMATERA SELATAN)

M. Akmal Ahmadi, Rabin Ibnu Zainal, Irwan Septayuda
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unviversitas Bina Darma Palembang
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang

Sur-el Email : ikbalmarvel1@yahoo.co.id

Email : rabinibnuzinal77@gmail.com

Email : irwan.septayuda@binadarma.ac.id

Abstrak : M. Akmal Ahmadi, Nim 13.151.070, Pekaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buluh Cawang Plantations (Ogan Komreng Ilir, Sumatera Selatan). Fakultas Ekonomi Bina Darma Palembang, Pembimbing 1 Rabin Ibnu Zainal, dan Pembimbing 2 Irwan Septayuda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buluh Cawang Plantations (Ogan Komreng Ilir, Sumatera Selatan). Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasi ganda dan regresi ganda dan menggunakan program SPSS version 20.0. Berdasarkan hasil data persamaan analisis, regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 1,948 + 0,234 x_1 + 0,294 X_2$ Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,815 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 81,5% sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstrack : M.Akmal Ahmadi, Nim 13.151.070, influence Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Buluh Cawang Plantations (Ogan Komreng Ilir, South Sumatra). Faculty of Economics Bina Darma Palembang, Supervisor 1 Rabin Ibnu Zainal, and Supervisor 2 Irwan Septayuda. The purpose of this study was to examine the influence Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Buluh Cawang Plantations (Ogan Komreng Ilir, South Sumatra). The analytical method used is descriptive method with a quantitative approach and the multiple correlation and multiple regression using SPSS version 20.0. Based on the results of data analysis equations, regression obtained are as follows: $Y = 1,948 + 0,234 x_1 + 0,294 X_2$ Based on hypothesis testing using T test that the style of leadership and work motivation positive effect and significant impact of motivation on employee performance. Results of studies simultaneously using the F test, indicating that all of the independent variables significantly affect the performance of employees. Rated R Square of 0.815 which means that the effect of variable X (leadership style and work motivation) to variable Y (employee performance) is at 81,5% while the remaining 18,5% influenced by other variables beyond the variables studied.

Keywords : leadership style, work motivation, employee performance

1. Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan di tuntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat

mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang berubah. Widodo (2006:78) menggemukakan kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakanya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya motivasi, kurangnya ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus di jadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya seta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Pemimpin perusahaan biasanya menggunkana hadiah atau menyediakan fasilitas dan tempat yang nyaman sebagai alat untuk memotivasi karyawanya. Bahkan adapula pemimpin yang menghargai pendapat karyawanya dengan cara mendengarkan ide – ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Motivasi akan muncul ketika karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan agar tujuan tertentu yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengatur bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan

adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota bawahannya (Nawani, 2003:115).

Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga secara langsung karyawan dapat termotivasi dan berdampak pada kinerja karyawan dan pada akhirnya tujuan perorangan, kelompok dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Dari uraian diatas serta gambaran pentingnya gaya kepemimpinan dalam memotivasi karyawan maka penulis tertarik mengambil judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buluh Cawang Plantations”

Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations ?

Tujuan Peneliti

- 1 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations ?

- 2 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations ?
- 3 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buluh Cawang Plantations
Gaya Kepemimpinan
Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Tjiptono (2006 : 161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata – kata dan tindakan – tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey 2004 : 29).
Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Indikator dari Gaya Kepemimpinan

Menurut Azhari (2009:9), indikator dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat komunikasi

Tingkat komunikasi adalah proses menghubungkan satu bagian dengan bagian lainnya dalam kehidupan.

2. Tingkat Kepercayaan

Tingkat kepercayaan adalah nilai profibilitas yang terkait dengan selang kepercayaan.

3. Pengarahan dan bimbingan

Pengarahan dan bimbingan berarti memelihara, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap personal, agar setiap kegiatannya tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan.

4. Suasana kerja

Suasana kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugasnya yang dibebankan.

Motivasi Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan sebab atau alasan seorang melakukan sesuatu. Menurut Fahmi (2013:190) Motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang di inginkan. Sedangkan menurut Richard (Sedarmayanti 2008:233) motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan dirinya dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang, yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan

sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut Samsudin (2005:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Indikator Motivasi

Menurut Edy sutrisno (2009:116). Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstrn yang berasal dari karyawan.

- Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

- Faktor Ekstrn :

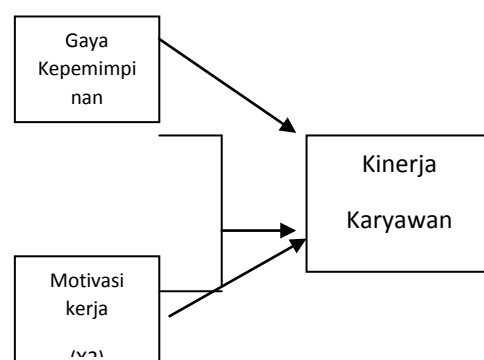
1. Kodisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai

3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/ sasaran/ kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama (Sedarmayanti 2008:263). Sedangkan menurut Marwansyah (2014:228) kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai (2006:309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran



2. METEDOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. (Sugiyono 2013:193)

1. Obsevasi , Metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang diamati, kemudian mencatat informasi yang diperoleh selama pengamatan di Perpustakaan Daerah Palembang.

2. Angket (kuesioner), Metode pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk di jawab di Perpustakaan Daerah Palembang.

B. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. (Sugiyono 2013:193).

1. Riset Perpustakaan, Peneliti pengumpulan data dengan mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti serta bersumber dari buku-buku pedoman yang disusun oleh para ahli yang berhungan dengan masalah yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 125 orang pegawai yang berada di PT.Buluh Cawang Plantations

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013:116), dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh pegawai yang berada di kantor PT. Buluh Cawang Plantations dengan jumlah 95 orang. Metode yang digunakan ialah metode slovin.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara rondon, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). (Sugiyono 2013:277). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : konstanta

b1-b2 : keefisienan regresi, yang menunjukkan angkatan peningkatan ataupun penurunan (+) atau penurunan (-) variable Y

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi Kerja

e : error item

Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis koefisien kolerasi adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2013:248). Analisis korelasi hubungan antara prestasi kerja (Y) dan motivasi (x1) dan komitmen (x2) menggunakan teknik analisis berganda.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen, sebaliknya jika R sama dengan 1, maka presentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna. Analisis ini juga menggunakan bantuan program SPSS.

3. HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 1.948 | .465 | |
| Gaya_Kepemimpinan | .234 | .089 | .257 |
| Motivasi | .294 | .099 | .287 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data di olah SPSS 20.0

Dari hasil perhitungan tabel di atas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 1,948 + 0,234X_1 + 0,294X_2$$

Adapun Penjelasan dari persamaan Regresi Linier Berganda diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1.948 menyatakan bahwa jika mengabaikan gaya kepemimpinan dan motivasi, maka skor kinerja adalah 1,948
2. Koefisien Regresi X1 Variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0.234 artinya jika Gaya kepemimpinan meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,234, dengan asumsi skor Variabel Motivasi (X_2) tetap/konstan.

Koefisien Regresi X2 Variabel Motivasi sebesar 0,294 artinya jika Motivasi meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,294, dengan asumsi skor Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) tetap/konstan.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | .431 ^a | .185 | .168 |

a. Predictors: (Constant), Gaya

kepemimpinan,

Motivasi

Sumber : Data di olah SPSS 20.0

Dalam tabel ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,436. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,436 ini menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja dapat dikategorikan memiliki hubungan yang **Sedang** antara variabelnya.

| Interval koefisien | Tingkat hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,8 – 1,000 | Sangat kuat |

Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .431 ^a | .185 | .168 | .47016 |

a. Predictors: (Constant), X.2, x.1

Sumber : Data diolah SPSS, 20.0

Berdasarkan hasil table di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,185 dimana analisis hitung $1 - 0,185 = 0,815$. Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,815 atau 81,5% yang berarti bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh sebesar 81,5% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 4.627 | 2 | 2.314 | 10.467 | .000 ^b |
| Residual | 20.337 | 92 | .221 | | |
| Total | 24.964 | 94 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, gaya kepemimpinan

Sumber : Data diolah dari SPSS, 20.0

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 10.467 lebih besar dari F_{tabel} (3.10), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dan

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t (parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.948 | .465 | | 4.186 | .000 |
| Gaya_kepemimpinan | .234 | .089 | .257 | 2.639 | .010 |
| Motivasi | .294 | .099 | .287 | 2.955 | .004 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah dari SPSS, 22

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Program SPSS 20.0 dapat di jelaskan ialah sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2.639 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 maka $t_{hitung} (2.639) > t_{tabel} (1,986)$, Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2.955, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986, maka $t_{hitung} (2.955) > t_{tabel} (1,986)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai konstanta sebesar 1.948 menyatakan bahwa jika mengabaikan Gaya kepemimpinan dan Motivasi, maka skor Y adalah 1.948. koefisien Regresi $X_1 = 0,234$ artinya jika X_1 meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y sebesar 0,234 , dengan asumsi skor Variabel (X_2) tetap/konstan. Koefisien Regresi X_2 variabel 0,294 artinya jika X_2 meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y sebesar 0,294 dengan asumsi skor variable (X_1) tetap/konstan.
2. Berdasarkan koefisien sebesar 0,185 dimana analisis hitung $1-0,185 = 0,815$. Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,815 atau 81,5% yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh sebesar 81,5% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian. Berdasarkan simultan

dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $10.467 > F_{tabel}$ (3.10), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka berpengaruh secara signifikan.

3. Berdasarkan koefisien korelasi, menunjukkan bahwa R sebesar 0,431. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,431 ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang **Sedang** anantara variabelnya.
4. Sedangkan berdasarkan uji t (secara parsial) bahwa t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2.639 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 maka t_{hitung} ($2.639 > t_{tabel}$ (1,986)), Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2.955, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986, maka t_{hitung} ($2.955 > t_{tabel}$ (1,986)). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Fahmi, Irfan. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfa Beta.

Karisman, Beri. 2015. *skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perpustakaan Dokumentasi dan Arsip Daerah Kota Prabumulih*

Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung ; Alfabeta CV

Nyayu Oktriyenni. 2016. *skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Biro Organisasi dan Tatalaksana (ORTALA) di Kantor Gubernur Setda Pemprov Sumsel*

Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari teori ke pabrik*, edisi Pertama, Penerbit .PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

Sedarmayanti 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil)*. Refika ADITIMA : Bandung

Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung ; Alfabeta, CV.

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

Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk.* Jurnal Acta Diurna. Volume III. No. 4. Tahun 2014

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers ; Jakarta

STRATEGI PEMASARAN KAIN SONGKET DAN TENUN DI EFFENDY GALLERY SONGKET PALEMBANG

M.Ridho Herangga¹, Emi Suwarni², Asmanita³

Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang.

Poa-el : ridho.anggerman@gmail.com¹, emisuwarni@binadarma.ac.id²,

Asmanita.azza@binadarma.ac.id³

ABSTRAK: Strategi pemasaran pada Effendy Gallery. Oleh kerene itu, untuk mengetahui tujuan tersebut dianalisis menggunakan SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Strategi SO: Penjualan songket Effendy Gallery ditingkatkan melalui pemasaran secara *Online*, karena mudah diakses oleh kalangan masyarakat luas dan menggunakan media *online* dalam memasarkan produk dengan kualitas yang terjamin, sehingga para konsumen dapat menjadi pelanggan tetap: 2) Strategi WO: Effendy Gallery Songket Palembang secara keseluruhan memberikan kemudahan kepada konsumen, serta meningkatkan pelayanan agar pelanggan merasa puas dan loyal sehingga pelanggan loyal, suatu keuntungan antar Gallery dan pelanggan: 3) Strategi ST: Strategi Gallery Songket Palembang memang sudah baik tetapi belum maksimal untuk meningkatkan penjualan kain tenun dan songket, karena konsumen lebih memilih produk baru yang dipasarkan Effendy Gallery. Padahal yang dihadapi Effendy Gallery produk lama ini dapat menyamakan volume penjualan produk baru yang akan memberikan laba yang cukup besar bagi Effendy Gallery Songket melalui perumusan strategi pemasaran yang akan diterapkan Effendy Gallery:

Kata kunci : Strategi pemasaran, meningkatkan penjualan.

ABSTRACT: Marketing Strategy of Kain Songket And Tenun In Effendy Gallery SongketThe marketing strategy of Effendy Gallery. Therefore, to determine these objectives are analyzed using SWOT. The results showed that: 1) SO Strategy: sales of songket in Effendy Gallery enhanced through online marketing, because it is easily accessible to the wider community and the use of online media in marketing products with guaranteed quality, so that consumers can become a loyal customer: 2) WO Strategy : Effendy Gallery Songket Palembang overall providing convenience to consumers, and improve services so that customers are satisfied and loyal to loyal customers, an advantage between the Gallery and the customer: 3) ST Strategy : The strategy of Gallery Songket is already good but not maximized yet to increase sales of Kain Songket and Tenun, because consumers prefer the new products that are marketed. Even though faced about that. Effendy Gallery with old products can equate sales volume of new products that will provide substantial profits for Effendy Gallery Songket through the formulation of a marketing strategy that will be implemented by Effendy Gallery :

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis menjadi sangat tajam, baik di pasar domestik (nasional) maupun di pasarglobal (internasional). Tanpa terkecuali di negara kita, dunia usaha di Indonesia juga berkembang dengan pesat terutama di sektor perindustrian yang merupakan sektor yang cukup diandalkan dalam perekonomian.

Pentingnya mengetahui faktor-faktor kunci sukses, baik dari faktor eksternal dan internal merupakan nilai lebih untuk meningkatkan penjualan. Faktor-faktor tersebut

misalnya kualitas produk, harga produk, analisis lingkungan sangat penting bagi pengelola atau manajemen, dan pentingnya mengetahui sasaran pasar serta cara memasarkannya.

Sasaran pasar yaitu sebuah pasar yang terdiri dari pelanggan potensial dengan kebutuhan atau keinginan tertentu yang mungkin, maupun mampu untuk ambil bagian dalam jual beli guna memuaskan kebutuhan atau keinginan tersebut. Karena konsumen/pelanggan itulah maka perusahaan perlu mengelompokkan pasar menjadi segmen-segmen pasar, lalu memilih dan menetapkan segmen pasar tertentu sebagai sasaran. Dengan adanya hal ini, maka perusahaan terbantu untuk mengidentifikasi

peluang pasar dengan lebih baik, dengan demikian perusahaan dapat menentukan saluran distribusi dan periklanan yang sesuai dan efisien serta mampu menyesuaikan harga bagi barang atau jasa yang ditawarkan bagi setiap target pasar.

Pemasaran dimulai dengan pemenuhan. Kebutuhan manusia yang kemudian bertumbuh menjadi keinginan manusia. Proses dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginan manusia inilah yang menjadi konsep pemasaran. Mulai dari pemenuhan produk, penetapan harga, pengiriman barang, dan mempromosikan barang.

Upaya kegiatan pemasaran tersebut perlu dilandasi pengetahuan tentang selera dan kesukaan konsumen sesuai dengan karakteristik konsumen, serta berapa tingkat kebutuhan yang ada dari kelompok konsumen yang sama. Pemasaran disuatu pasar, selain bertindak dinamis juga harus selalu menerapkan prinsip-prinsip yang unggul dan harus meninggalkan kebiasaan-kebiasaan lama yang sudah tidak berlaku dan terus melakukan inovasi. Karena sekarang bukanlah zaman dimana produsen memaksakan kehendaknya terhadap konsumen. Banyak perusahaan melihat pasar sasaran yang akan dituju, keadaan ini dikerenakan mereka menyadari bahwa pada dasarnya mereka tidak dapat melayani seluruh pelanggan dalam pasar tersebut dan perlu mengetahui tentang strategi pemasarannya.

Strategi pemasaran meliputi beberapa kegiatan pemasaran dengan tujuan menumbuhkan permintaan konsumen terhadap produk dan barang yang dihasilkan oleh Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), dimana

kebutuhan konsumen terpenuhi. Kegiatan pemasaran meliputi :

- a. Perencanaan dan kepuasan mengenai barang atau jasa yang diproduksi dibutuhkan konsumen/pelanggan (kelompok masyarakat tertentu).
- b. Perencanaan dan penentuan harga jual barang
- c. Perencanaan dan penentuan kelompok konsumen
- d. Perencanaan penyempaian hasil produksi kepada konsumen
- e. Mempengaruhi masyarakat konsumen agar tertarik terhadap barang atau jasa yang dihasilkan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).

Strategi promosi yang telah dilakukan Effendy Gallery adalah

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang uraian tersebut maka penulis membuat rumusan masalah, yaitu : “Bagaimana strategi pemasaran yang digunakan untuk meningkatkan penjualan kain tenun dan songket di Effendy Gallery songket Palembang”.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui strategi pemasaran dalam meningkatkan penjualan kain tenun dan songket.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori diperoleh selama perkuliahan dan penelitian ini diharapkan

dapat menambah pemahan bagi penulis dengan masalah yang diuraikan dan praktek dalam menyusun skripsi guna menyelesaikan studi pada program studi manajemen S1.

2. Bagi pengusaha

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Effendy Gallery songket Palembang dalam menetapkan kebijakan dan strategi dibidang pemasaran.

3. Bagi pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca untuk selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang topic yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah para pembaca yang mengetahui isi dari laporan ini secara keseluruhan, maka penulis akan membagikan laporan ini dalam lima bagian. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

2.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pemasaran

Pemasaran telah berkembang demikian pesatnya dan telah menjadi ujung tombak bagi setiap perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena ruang lingkup pemasaran sangat luas karena berhubungan secara langsung dalam kegiatan mulai dari persiapan, penyediaan, bahan baku, proses produksi, sampai pada saat akhir yakni produk yang siap dikonsumsi konsumen. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pemasaran melibatkan dua pihak yaitu produsen dan konsumen sebagai titik pusatnya, dan juga pemasaran merupakan faktor penting karena menyangkut kegiatan menentukan dan memproduksi produk maupun jasa, menetapkan

harga penjualan dan pada akhirnya konsumen siap untuk mengkonsumsinya.

Pemasaran secara sederhana adalah yang mengatur relasi menguntungkan dengan konsumen. Tujuan dari pemasaran adalah menciptakan nilai untuk menangkap nilai dari konsumen atau mendapat timbal balik dari konsumen. Tidak hanya organisasi profit yang memerlukan pemasaran tetapi organisasi non-profit juga memerlukan pemasaran guna meningkatkan pemasukan dan upaya yang akan dicapai.

2.1.2 Konsep Pemasaran

Konsep pemasaran adalah suatu falsafat manajemen dalam pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan dan keinginan konsumen dengan dilakukan oleh kegiatan pemasaran yang terpadu yang diarahkan untuk memberikan kepuasan konsumen sebagai kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pemasaran terdapat lima konsep yang merupakan dasar pelaksanaan kegiatan pemasaran suatu organisasi (Assuri, 2015:74) yaitu konsep produksi, konsep produk, konsep penjualan, konsep pemasaran, konsep pemasaran sosial.

2.1.3 Strategi Pemasaran

Strategi pemasaran merupakan suatu manajemen yang disusun untuk mempercepat pemecahan persoalan pemasaran dan membuat kepuasan-kepuasan yang bersifat strategis. Pengertian pemasaran itu sendiri menurut *American Marketing Association* dalam (Assauri, 2014:3) adalah “hasil prestasi kerja kegiatan usaha yang berkaitan dengan mengalirnya barang dan jasa dari produsen sampai ke konsumen”. Sedangkan pendapat Kotler dalam (Hurriyanti, 2010:4) menyatakan,

“pemasaran merupakan proses sosial dan majerial dimana individu atau kelompok bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui kreativitas, penawaran dan pertukaran nilai produk dengan yang lain”.

Andrewa dalam (Halim.dkk, 2009:36), menyatakan “strategi adalah suatu proses evaluasi kekuatan dan kelemahan yang ada pada perusahaan yang dilakukan oleh eksekutif puncak serta melihat kesempatan dan ancaman pada saat ini dan memutuskan strategi pemasaran suatu produk yang cocok dengan kesempatan yang ada pada lingkungannya”. Menurut Tull dan Kahle dalam (Tjiptono, 2008:6), “strategi pemasaran adalah alat fundamental yang direncanakan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mengembangkan keunggulan bersaing yang berkesinambungan melalui pasar yang dimasuki dan program pemasaran yang digunakan untuk melayani pasara sasaran tersebut”. Lebih lanjut Assauri (2014:168) menyatakan, “strategi pemasaran

2.1.4 Elemen-elemen Strategi Pemasaran

Keadaan dunia usaha cenderung bersifat dinamis yang diwarnai dengan adanya perubahan dari waktu ke waktu dan adanya keterkaitan antara satu dengan lainnya. Oleh karena itu strategi pemasaran mempunyai peranan yang sangat penting untuk keberhasilan usaha perusahaan umumnya dan bidang pemasaran khususnya. Di samping itu strategi pemasaran yang ditetapkan harus ditinjau dan dikembangkan sesuai dengan perkembang pasara dan lingkungan pasara tersebut. Dengan demikian strategi pemasran harus dapat memberi gambaran yang jelas dan terarah tentang apa yang akan dilakukan perusahaan dalam

menggunakan kesempatan atau peluang pada beberapa pasar sasaran, dalam hal ini dibutuhkan dunia bagian yang sangat penting dan saling berkaitan. Menurut Corey dalam (Tjipton, 2008:6) bahwa strategi pemasaran terdiri atas lima elem yang saling terkait. Kelima elemen adalah :

1. Pemilihan pasar, yaitu memilih pasar yang akan dilayani. Kepuasan ini didasarkan pada faktor-faktor berikut.
 - a. Persepsi terhadap fungsi produk dan pengelompokan teknologi yang dapat diproteksi dan didominasi.
 - b. Keterbatasan sumber daya internal yang mendorong perluang pemusatan (fokus) yang lebih sempit.
 - c. Pengalaman kumulatif yang didasarkan pada trial-and-error di dalam menanggapi peluang dan tantangan.
 - d. Kemampuan khusus yang berasal dari akses terhadap sumber daya langkah atau pasar yang terproteksi.

2.2 Analisis Strengths Weaknesses Opportunities and Threants (SWOT)

Analisis SWOT mencakup upaya-upaya untuk mengenali kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang menentukan kinerja perusahaan. Informasi eksternal mengeni peluang dan ancaman dapat diperoleh dari banyak sumber, termasuk pelanggan, dokumen pemerintah, pemasok, kalangan perbangkan, rekan diperusahaan lain. Banyak perusahaan menggunakan jasa lembaga pemindaian untuk memperoleh kliping surat kabar, reset di internet, dan analisis tren-tren

domestic dan global yang relevan (Daftar dalam Nisak, 2013:2).

Rangkuti (2010:18) mendefinisikan, “Analisis SWOT sebagai indentifikasi sejumlah faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi pemasaran. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan peluang (*Opportunity*). Namun secara bersamaan dapat pula meminimalkan kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threats*)”. Sedangkan menurut Kotler dalam Komaryatin (2008:89), “Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan”.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Effendy Gallery yang beralamat di JL. Kiranggo Wirosentiko No.282 30 Ilir Palembang.

3.2 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi dengan kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunity*), ancaman (*Threats*) pada Effendy Gallery songket Palembang untuk menyusun strategi yang tepat bagi Effendy Gallery.

3.2.1 Definisi Operasional

Untuk mengidentifikasi teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka definisi operasional yang dikemukakan adalah:

1. Strategi Pemasaran
yaitu perencanaan yang menyeluruh, terpadu dan menyatu dibidang pemasaran yang membrikan paduan tentang kegiatan

yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan pemasaran .

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dimana peneliti data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini:

- a. Jenis produk, layanan dan fasilitas yang diberikan
- b. Data penjualan Effendy Gallery.
- c. Data yang diperoleh melalui wawancara kepada pihak Effendy Gallery. Diman dengan itu maka peneliti memperoleh data berupa penelitian atas faktor eksternal Effendy Gallery dan internal Effendy Gallery.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat yang dapat dipercaya kebenaran dari revensi masalah yang diteliti, maka pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa metode:

1. Wawancara
Merupakan penyiapan daftar pertanyaan untuk melakukan wawancara dengan pihak yang berwenang dalam Effendy Gallery ini seperti ketua, pengrajin, dan konsumen loyal.
2. Observasi (Pengamatan)
Diartikan sebagai pengamatn terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan. Sugiyono (2015).
3. Studi dokumentasi

Studi pustaka yang pengumpulan data atau informasi dengan menggunakan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian dan bertujuan untuk menemukan teori, konsep, dan variable lain yang dapat mendukung penelitian. Didalam metode studi pustaka ini, penelitian mencari data melalau refensi-refensi, jurnal dan artikel di internet.

3.5 Metode Analisis Deskriptif Kualitatif

Metode dengan menggunakan pengumpulan data dengan cara sistematis, menganalisis serta menginterpretasikan data tersebut sehingga memperoleh gambaran dan informasi mengenai masalah tersebut.

Penilaian manajer yang berbeda dalam analisis SWOT menceritakan pertimbangan data sudut pandang faktual yang berbeda, yang penting adalah analisis ini dapat dilakukan untuk semua aspek situasi perusahaan yang akan memberikan kerangka yang dinamika dan bermanfaat untuk analisis strategi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum Gallery Effendy

Effendy Galerry adalah industry rumahan yang menjual berbagai macam songket tradisional khas Palembang, dengan berbagai macam motif songket, songket lepus, songket tabur, songket bunga-bunga, songket limar, songket rumpak. Effendy Galerry merupakan salah satu pengrajin songket Palembang yang dapat di jadikan oleh-oleh bahkan jadi pilihan utama saat ini.

4.2 Asal usul kain songket

Kata songket berasal dr istilah sungkit dalam bahasa melayu dan bahasa Indonesia,

yang berarti “mengait” atau “menculik”. Hal ini berkaitan dengan metode pembuatan,ny mengaitkan dan mengambil sejumput kain tenun, dan kemudian menyelipkan benang mas. Istilah menyongket berarti ‘menenun dengan benang emas dan perak’. Songket adalah kain tenun mewah yang biasanya dikenakan saat kenduri, perayaan atau pesta. Songket dapat di kenakan melilit tubuh seperti sarung, disampirkan d bahu, atau sebagai destar atau tanjak, hiasan ikat kepala. Tanjak adalah semacam topi hiasan kepala yang terbuat dari kain songket yang lazim di pakai oleh sultan dan pangeran serta bangsawan kesultanan_melayu. Menurut tradisi, kain songket hanya boleh di tenun oleh anak dara atau gadis remaja: akan tetapi kini kaum lelaki pun turut menenun songket. Beberapa kain songket tradisional sumatera memiliki pola yang mengandung makna tertentu.

4.3 Struktur organisasi

Dalam menjalankan sebuah usaha dibutuhkan stuktur organisasi yang yang baik yang dapat menggambarkan secara menyeluruh fungsi-fungsi dari suatu badan usaha beserta tingkatan tanggung jawab dan wewenang dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Sturktur organisasi merupakan struktur kerangka dimana proses manajemen sebagaimana diketahui bahwa suatu organisasi mempunyai tujian tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut, maka harus ada pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas

4.3.1 Pembagian tugas

Semua pengurus Effendy Gallery Songket Palembang mempunyai tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang sama.

Tugas, wewenang dan tanggung jawab pengurus sebagai berikut:

1. Pengurus mempunyai tugas sebagai berikut:
 - a. Mengelola Gallery dan usahanya.
 - b. Menyelenggarakan rapat anggota
 - c. Mengajukan laporan keuangan dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.
2. Pengurus mempunyai wewenang yaitu :
 - a. Memutuskan penerimaan dan penolakan anggota baru serta pemberhentian anggota sesuai dengan ketentuan dalam aturan dasar Effendy Gallery songket Palembang.
 - b. Melakukan tindakan dan upaya bagi kepentingan anggota Effendy Gallery sesuai dengan tanggung jawabnya pengurus anggota.
 - c. Pengurus mempunyai tanggung jawab mengenai segala kegiatan pengelolaan Effendy Gallery dan usahanya kepada anggota.

4.4 Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis Deskriptif kualitatif adalah metode yang mencari hubungan secara menyeluruh dan diteliti dari suatu keadaan. Dalam hal ini data aktual dikumpulkan, disusun, diklarifikasi, dan dianalisis untuk kemudian diinterpretasikan yang memungkinkan dilakukan pemecahan masalah yang diselidik, sehingga memberikan gambaran dan informasi mengenai masalah tersebut.

4.5 SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threats*) pada Effendy Gallery

Dalam bab ini menjelaskan setiap Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman dari Effendy Gallery Songket Palembang dalam melakukan strategi pemasaran songket. Berdasarkan hasil pengolahan data yang

diperoleh penulis, suatu gambaran lingkungan yang perusahaan hadapi baik dari lingkungan internal (kekuatan serta kelemahan), maupun dari lingkungan eksternal (Peluang dan ancaman).

4.5.1 Kekuatan (*Strength*)

Membahas kekuatan yang dimiliki oleh Effendy Gallery Songket Palembang, kekuatan-kekuatan yang secara umum dimiliki oleh Effendy Gallery dalam menjalankan usaha tersebut di dalam persaingannya dan kemajuannya dimasa yang akan datang. Adapun kekuatan-kekuatan antara lain.

4.5.2 Kelemahan (*Weakness*)

Kelemahan adalah yang menjadi penghalang bagi perusahaan dalam mengembangkan serta melakukan aktivitasnya yang mempengaruhi pencapaian keuntungan maksimal perusahaan. Adapun kelemahan-kelemahan tersebut antara lain:

4.5.3 Peluang (*opportunity*)

Merupakan fakta-fakta eksternal yg positif yg dapat di manfaatkan oleh perusaan utuk mencapai tujuan. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

4.5.4 Ancaman (*Threats*)

Merupakan faktor-faktor luar negatif yang menghalangi kemampuan Effendy Gallery untuk mencapai tujuan. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Strategi SO: Penjualan songket Effendy Gallery ditingkatkan melalui pemasaran secara *online*, karena mudah diakses oleh kalangan masyarakat luas dan menggunakan media *online* dalam memasarkan produk dengan kualitas yang terjamin, sehingga para konsumen dapat menjadi pelanggan tetap.
 2. Strategi WO: Effendy Gallery Songket Palembang secara keseluruhan memberikan kemudahan kepada konsumen, serta meningkatkan pelayanan agar pelanggan merasa puas dan loyal sehingga pelanggan loyal, suatu keuntungan antar Gallery dan pelanggan.
 3. Strategi ST: strategi Galler Songket Palembang memang sudah baik tetapi belum maksimal untuk meningkatkan penjualan kain tenun dan songket, karena konsumen lebih memilih produk baru yang dipasarkan Effendy Gallery. Padahal yang dihadapi Effendy Gallery produk lama ini dapat menyamapaikan volume penjualan produk baru yang akan memberikan laba yang cukup besar bagi Effendy Gallery Songket melalui perumusan strategi pemasaran yang akan diterapkan Effendy Gallery
 4. Strategi WT: berikan informasi yang mendalam mengenal produk, tempat usaha, izin usaha, dan hak paten usaha yang tidak menimbulkan keraguan pada calon konsumen dalam memberikan transaksi.
- Assauri, Sofjan. 2015. *Manajemen Pemasaran*, Jakarta:Rajawali Pers.
- Daniel, Antoni. 2014. *Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Kain Tenun Songket Di Koperasi Songket Palembang*. Jurnal Ilmiah, September 2014:1-14.
- David, Fred R. 2006. *Manajemen Strategi*, Jakarta:Salemba Empat.
- Fandy Tjipton. 2004, Strategi Pemasaran Edisi 1, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Hasan, Ali, (2014) “Marketing”, Penerbit Medpres, Yogyakarta
- Kotler, Philip & Kevin Keller, Manajemen Pemasaran Jilid 1, indeks : 2007.
- Purnomo, Iwan. 2006. *Manajemen Strategi*, Bandung:Rama Widya.
- Rangkuti, Freddy. 2004. *Analisis SWOT Teknik Membedakan Kasus Bisnis*, Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung:ALFABETA.
- Schiffman dan Kanuk, Amelia. 2004. “ Analisa Marketing Mix, Lingkungan Sosial, Psikologi Terhadap Kepuasan Pembelian Online Pakaian Wanita”. Jurnal Manajemen Petra. Vil. 1. No. 2.

DAFTAR PUSTAKA

PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA D'FAB SOCIAL AND FOOD PALEMBANG

Melinda Kurniawati¹⁾, Rabin Ibnu Zainal²⁾, Amiruddin Syarif³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

¹Email: mey3005@gmail.com

²Email: rabinibnuzainal@binadarma.ac.id

³Email: amiruddinsyarif@binadarma.ac.id

ABSTRACT

Melinda Kurniawati, 14151010P. "The Compensation Effect To The Employee Motivation at D'Fab Social & Food", Guided by Rabin Ibnu Zainal and Amirudin Syarif, to formulation problem how influence compensation to employee work motivation. The experiment is purpose to knowing and analyzing compensation influence to employee work motivation and the experiment object was addressed at KH.Ahmad Dahlan Street No. 30 Bukit Kecil Palembang. The technique of taking sample was used prpbability modeand the analize was used quantitative analyzing, Similiar Regresion Linier $Y = 6,001 + 0,822X$, Correlation Koefisien $r = 0,822$, value t_{hitung} from compensasion variabel is $7,326 > t_{tabel} 0,380$ with probability rate statistic is smaller $0,000 < \alpha = 0,05$ which finally find conclusionif Hois denied, it means compensationwas really influencing to employee work motivation at D'Fab Social & Food.

Keywords : *Human Resource Management, Compensation, Motivation*

ABSTRAK

Melinda Kurniawati, 14151010P. "Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada D'Fab Social and Food", dibimbing oleh Rabin Ibnu Zainal dan Amirudin Syarif, perumusan masalah tentang Bagaimana pengaruh kompensasi langsung dan motivasi kerja karyawan pada D'Fab Social and Food. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung terhadap motivasi kerja karyawan pada D'Fab Social and Food. Objek penelitian beralamat di jalan KH. Ahmad Dahlan No.38 Bukit Kecil Palembang. Tehnik pengambilan data menggunakan tehnik sample jenuh dan pengambilan tehnik sample dengan keseluruhan populasi. Metode analisis menggunakan metode analisis kuantitatif. Persamaan regresi linier $Y = 6,001 + 0,822X$, Koefisien korelasi $r = 0,822$, nilai t_{hitung} dari tabel kompensasi yaitu sebesar $7,326 > t_{tabel} 0,380$ dengan tingkat probabilitas t-statistik lebih kecil yaitu $0,000 < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hal ini dapat dilihat dari kompensasi setiap karyawan mendapatkn informasi tentang pekerjaan atau tugas dari atasan berpengaruh kuat terhadap motivasi kerja karyawan di D'Fab Social & Food.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Motivasi*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kompensasi memegang peranan yang sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk

lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai 2006:357). Edwin B

Flippo (2009:143) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah masalah yang harus diperhatikan serius dari perusahaan tersebut, karena motivasi kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya tetapi harus ada usaha dari pihak perusahaan, salah satu dengan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan.

D'Fab Social & Food merupakan salah satu usaha perorangan di kota Palembang dan bergerak di bidang kuliner atau *café*. Dalam pelaksanaan kompensasi D'Fab Social & Food memberikan kompensasi langsung seperti gaji, upah, lembur, tunjangan jabatan dan *service charge*. Dalam hal pemberian kompensasi kepada setiap karyawan berbeda, gaji diberikan dengan menetapkan sistem berdasarkan lama bekerja diperusahaan dengan menggunakan sistem penilaian karyawan yang akan di berikan kenaikan sebesar 5%-15% sesuai dengan kinerja yang mereka berikan terhadap perusahaan yang akan dinilai oleh manager secara langsung. Upah diberikan untuk karyawan yang masa kerja kurang dari 3 bulan dengan perhitungan upah perhari sebesar Rp 50.000,- sampai Rp 80.000,- , sedangkan upah lembur dihitung berdasarkan waktu bekerja lebih dari 8 jam dengan perhitungan Rp 10.000 – Rp 20.000/jam. Tunjangan jabatan diberikan kepada karyawan di D'Fab Social & Food yang memiliki tanggung

jawab yang lebih besar dibandingkan karyawan lainnya, perhitungan yang diberikan di perusahaan ini belum ada sistem yang jelas untuk pembagian tunjangan jabatan, sedangkan *service charge* diberikan 5% dari setiap total transaksi yang akan dibagikan kepada seluruh karyawan secara rata dan adil.

Dalam hal motivasi, masing-masing karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Ada karyawan yang sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi tetapi ada juga karyawan yang memiliki motivasi kerjanya rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya inisiatif karyawan untuk mengisi waktu kerja pada saat tidak ada tamu atau pada saat tingkat hunian rendah. Karyawan tersebut lebih memilih bersantai-santai saat tingkat hunian rendah dari pada harus mengerjakan hal-hal lain yang mempengaruhi operasional, seperti pada *sectionkitchen* dan *barsaat* tamu sedang sepi sebagian dari karyawan lebih memilih membuang-buang waktu dengan mengobrol bersama temannya dan kurangnya motivasi karyawan dari manajer untuk memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan diatas bahwa kompensasi tersebut sangat penting karena melalui pemberian kompensasi terhadap karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dalam diri para karyawan, oleh karena itulah maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada D'Fab Social & Food”**

1.1 RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang telah diuraikan tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi langsung terhadap motivasi kerja karyawan pada D'Fab Social & Food?

1.2 Tujuan Penelitian

Setiap aktivitas atau kegiatan yang dilakukan seseorang pasti mempunyai tujuan tertentu, begitu pula dengan penelitian yang peneliti yang dilakukan. Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap motivasi karyawan pada D'Fab Social & Food.

1.3 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Dapat memberikan informasi, bahan masukan serta pertimbangan kepada pimpinan perusahaan melalui kompensasi Langsung terhadap Motivasi karyawan pada D'Fab Social & Food.
2. Bagi peneliti
Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam bidang penelitian, serta untuk memperluas pola pikir dalam menganalisis mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi, langsung dan motivasi karyawan.
3. Bagi perguruan tinggi
Hasil penelitian diharapkan dapat menambah bahan pustaka dan ilmu pengetahuan yang berguna sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya pada

Univeritas Bina Darma, khususnya program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Peranan Manajemen SDM

2.1.1 Peranan MSDM

Hasibuan (2009:14) manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.

8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.1.2 Komponen-Komponen Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2011:154) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Adapun komponen-komponen kompensasi Menurut Rivai (2008:360) meliputi :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*)

d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

2.1.3 Pengertian Motivasi

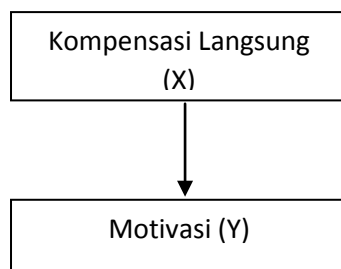
Veithzal (2006:455) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut G.R Terry (2013:130) motivasi menyangkut soal

perilaku manusia dan merupakan elemen vital di dalam manajemen, motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin menyelesaikannya.

Selain itu, Hasibuan (2009:141) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2016:60). Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut :



Menurut Sugiono (2016:63), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan permasalahan yang ada serta kerangka berfikir dapat dirumuskan hipotesis kerja penelitian sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh kompensasi langsung terhadap motivasi kerja karyawan di D'Fab Social and Food.

H_a : Ada pengaruh kompensasi langsung terhadap motivasi kerja karyawan di D'Fab Social and Food.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungan kompensasi langsung terhadap motivasi kerja karyawan di D'Fab Social & Food.

3.2. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis menitik beratkan dan membatasi masalah tentang pengaruh kompensasi langsung terhadap motivasi kerja karyawan pada D'Fab Social & Food.

3.3 Sumber Data

3. Data Primer

Data primer adalah data yang mencakup pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi.

Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarakan.

4. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari data penelitian yang didapat peneliti secara tidak langsung, berupa data dari perusahaan yang di gunakan untuk keperluan lain. Data sekunder ini bisa berupa catatan laporan, historis, serta bukti yang tersusun dalam arsip perusahaan yang tidak dipublikasikan.

3.4 Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di D'Fab Social and Food yang berjumlah 27 karyawan.

Pada penelitian ini penulis menerapkan dengan menggunakan "Sample Jenuh" atau "Sampling Jenuh" dimana teknik pengumpulan sample bila semua anggota populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini semua jumlah populasi karyawan yang berada di D'Fab Social and Food dijadikan sampel, yaitu sebanyak 27 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:137), ada 2 teknik dalam metode pengumpulan data yaitu :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun kuesioner tersebut mengenai pengaruh kompensasi langsung terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Observasi

Sugiyono (2016:145) mengutip pernyataan Sutirno mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Analisis Kuantitatif

Menurut (Sugiono,2016:7) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.6.2. Analisis regresi linear berganda

Analisi regresi linear berganda adalah hubungan secara linier antara variabel Kompensasi Langsung (X) dengan variabel Motivasi (Y). Analisis ini untuk mengetahui

arah hubungan antara variabel Kompensasi Langsung (X) dan variabel Motivasi (Y). Apakah variabel Kompensasi (X) berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel Motivasi (Y) apabila nilai variabel Kompensasi Langsung (X) mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Motivasi (Y)
- X = Kompensasi Langsung
- a = Konstanta yang merupakan nilai Y pada saat X
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3.6.3 Uji t

Uji statistik ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi (Y).

Langkah-langkah uji hipotesis untuk uji t adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis
 - H_0 : Tidak ada pengaruh kompensasi langsung terhadap motivasi karyawan
 - H_a : Ada pengaruh kompensasi langsung terhadap motivasi karyawan
- b. Menentukan tingkat signifikansi
Taraf signifikansi = 5% (0,05)
- c. Menentukan t table
Table distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan

$$(df) = n - k - i$$

- d. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ table}$

H_a ditolak jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ table}$

H_0 gagal diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan penerimaan H_a mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

4.1 Pembahasan

Dari hasil regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X Kompensasi Langsung sebesar 0,822 sedangkan Konstanta (a) sebesar 6,001 maka dari hasil tersebut dapat dibentuk rumus persamaan untuk Regresi Sederhana sebagai berikut :

Adapun penjelasan dari persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

1. Konstantanya sebesar 6,001 artinya Kompensasi Langsung (X) dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,822.
2. Konsistensi Regresi Variabel artinya Kompensasi Langsung (X) sebesar 0,822 ini jika Kompensasi Langsung (X) meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil output diketahui bahwa N atau jumlah data dalam penelitian ini berjumlah 27 responden, dan nilai pada Sig. (2-tailed) 0,000 hal ini berarti nilai Sig. $0,000 < 0,05$ (5%) maka hubungan kedua variabel adalah signifikan. Sebagaimana dasar pengambilan

keputusan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi langsung dan motivasi kerja. Selanjutnya dari output diketahui *Correlation Coeficient* sebesar 0,822 maka nilai ini menandakan hubungan yang tinggi antara kompensasi langsung dan motivasi kerja.

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) mencerminkan seberapa besar sumbangan pengaruh variasi dari variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen. Dalam hal ini Kompensai Langung yang merupakan variabel dependen yang berpengaruh terhadap variabel independen yaitu Motivasi Kerja. Diperoleh nilai R Square (Koefisien Determinasi) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas (keseimbangan kehidupan kerja) dan variabel terikat (komitmen organisasi) yang diperoleh sebesar 0,682 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas mempunyai kontribusi sebesar 68,2% terhadap variabel terkait dan 31,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa Kompensasi Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijaksanaan kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan D'Fab Social & Food. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa

menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompensasi langsung terhadap motivasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 7,326 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung terhadap motivasi kerja karyawan, karena tanpa adanya kompensasi maka kinerja suatu karyawan tidak akan berjalan dengan baik, dan juga bukan hanya gaji pokok, upah lembur, dan tunjangan-tunjangan saja yang diperlukan karyawan tetapi juga pemberian *service charge* yang dilakukan dengan transparan.

5.1 SIMPULAN

5.1.1 Simpulan

Kesimpulan mengenai hubungan antara kompensasi dengan motivasi menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif. Artinya jika persepsi karyawan terhadap kompensasi meningkat, maka motivasi mereka akan meningkat. Dengan demikian, perusahaan bisa mengoptimalkan sistem pemberian penghargaan yang saat ini diberikan. Dengan model penghargaan yang lebih sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka akan dihasilkan peningkatan motivasi kerja dari karyawan. Salah satu hal yang perlu segera diperbaiki adalah kepastian mengenai aturan kompensasi, dimana perusahaan perlu membakukan ketentuan kompensasinya. Diharapkan dengan diterapkannya model penghargaan yang baru dan kreatif, maka karyawan di D'Fab Social & Food

bisa lebih termotivasi. Dengan demikian perusahaan juga akan semakin mudah untuk mencapai visinya untuk menjadi perusahaan berskala global yang didukung dengan sumberdaya manusia yang berkompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT. Prehalino.
- Erwinsyah, Muhammad Wadud, Mohd. Kurniawan (2015). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan". (Studi kasus pada PDAM Tirta Musi Palembang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* Vol. 06 No.01 Desember 2015
- Handoko T, Tani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Penerbit PT.Bumi Aksara.
- Kusumo dan Anny, (2015). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja". (Studi kasus Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat). Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
- Latipatul dan Muniroh, (2014). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan". (Studi kasus pada Taman Rekreasi Alam Mayang Kota Pekan Baru).
- Puspita, (2014). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia". (Studi kasus pada Pln Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten)
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raya Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaitaif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Witri, (2015). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan". (Studi kasus pada Hotel Pangeran Beach Padang). Program Studi Manajemen. Universitas Negeri Padang.

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA AGEN PENJUAL PADA PT.ASURANSI UMUM VIDEI CABANG PALEMBANG

Nengah Artika¹, Gagan Ganjar Resmi², Efan Elpanso²
Dosen Universitas Bina Darma², Mahasiswa Universitas Bina Darma¹
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang
 Pos-el : Nengahart61@gmail.com¹, Gagan.ganjar@binadarma.ac.id²,
Efan_Elpanso@binadarma.ac.id²

ABSTRAK : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja dan manfaat penelitian ini sebagai upaya untuk menentukan tahap pengembangan sumberdaya manusia melalui insentif dan di harapkan mampu memberikan kontribusi pada penelitian ini. Alat analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan model regresi linear sederhana, analisis ini membuktikan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dapat di lihat pada t hitung masing-masing variabel yakni variabel insentif sebesar 7.653 yang lebih besar dari nilai t tabel, begitu pula dengan nilai koefisien determinasi R^2 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel insentif terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,560 dari angka ini menjelaskan bahwa pengaruh variabel insentif terhadap kinerja sebesar 44% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : insentif, kinerja

ABSTRACT : The aim of this study was to determine the effect of incentives on the performance and benefits of this research in an attempt to determine the stage of development of human resources through incentives and is expected to contribute in this study. The analytical tool used in this study is the linear regression model is simple, this analysis shows that the variable incentives significantly influence the performance can be seen on t each variable that is variable incentive of 7.653 bigger than t table, so Similarly, the coefficient of determination R^2 which shows the influence of incentives on performance variable with a value of 0.560 of this figure explains that the effect of incentives on performance variables by 44% while the rest influenced by other variables that are not researched in this study.

Keywords: incentives, performanc

I. PENDAHULUAN

Perkembangan asuransi di Indonesia menunjukkan angka kemajuan yang cukup baik. Perusahaan asuransi menunjukkan geliat pertumbuhan di dalam usaha yang mereka jalankan, yang mana semakin hari semakin banyak nasabah yang menggunakan layanan asuransi di dalam kehidupan mereka.

Kesadaran masyarakat akan pentingnya sebuah perlindungan atas berbagai macam risiko

yang bisa terjadi dan menimpa diri mereka sewaktu-waktu adalah salah satu penyebab tingginya jumlah pengguna asuransi belakangan ini. Hal ini tentu saja menjadi sebuah keuntungan tersendiri bagi perusahaan asuransi yang menyediakan layanan asuransi, di sasaran penjualan produk yang mereka miliki.

Sesuai dengan perkembangan zaman, asuransi juga mengalami perkembangan yang cepat dan semakin baik setiap harinya. Selain meningkatkan pelayanan kepada para

nasabahnya, perusahaan asuransi juga melakukan berbagai macam usaha untuk bisa tetap memperluas dan memajukan bisnis yang mereka jalankan selama ini. Salah satu langkah yang dilakukan adalah dengan cara mengeluarkan berbagai produk baru dan lebih inovatif bagi nasabahnya.

Saat ini, produk asuransi tidak hanya terbatas pada jenis asuransi jiwa dan asuransi kesehatan saja, karena pada dasarnya kedua produk inilah yang paling banyak digunakan oleh masyarakat luas. Di dalam perkembangannya, perusahaan asuransi juga mengeluarkan berbagai macam produk yang bisa dipilih dan digunakan sesuai dengan kebutuhan nasabah yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan agar semakin banyak nasabah yang menggunakan layanan asuransi dan semakin banyak penjualan yang bisa diciptakan.

Berdasarkan data yang dirilis oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), diketahui bahwa perkembangan industri perasuransian di Indonesia memiliki peran yang signifikan dalam mendukung terjadinya proses pembangunan nasional. Hal ini dilihat atas kontribusi perusahaan asuransi dalam memupuk dana jangka panjang dalam jumlah yang besar, yang kemudian digunakan sebagai dana dalam pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah.

Di dalam layanan yang diberikan oleh perusahaan asuransi, masyarakat juga mendapatkan dukungan dalam bentuk perlindungan atas berbagai resiko dan juga kerugian yang bisa saja menimpa mereka sewaktu-waktu, terutama di saat mereka sedang menjalankan usahanya. Hal ini menunjukkan betapa perkembangan asuransi juga memiliki

peran yang cukup besar di dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan yang terjadi belakangan ini.

Pemahaman masyarakat yang semakin baik mengenai pentingnya perlindungan sebuah asuransi juga menjadi sebuah hal yang mempengaruhi kemajuan di dalam bisnis asuransi itu sendiri. Ketika kepercayaan masyarakat terhadap sebuah produk telah tercipta, maka akan semakin mudah untuk mengembangkan dan melakukan penjualan produk tersebut. Hal inilah yang terjadi di dalam bisnis asuransi, di mana semakin banyak orang yang menginginkan sebuah jaminan/perlindungan terhadap berbagai macam resiko yang akan mereka hadapi di masa yang akan datang.

Perkembangan industri perasuransian bisa dilihat selama empat tahun belakangan ini, tepatnya tahun 2011 hingga 2014, di mana aset industri asuransi konvensional mengalami pertumbuhan rata-rata yang mencapai lebih dari 16%. Hal ini juga terlihat dari pertumbuhan rata-rata yang terjadi di dalam nilai investasi dan premi yang masing-masing mengalami peningkatan sebesar 14,4% dan juga 21,0%, seperti diungkapkan oleh Kepala eksekutif Pengawas IKNB Firdaus Djaelani dalam seminar Insurance Outlook 2016 di Jakarta.

Data tersebut menunjukkan adanya pertumbuhan positif yang terjadi di dalam bisnis asuransi. Sedangkan pada tahun 2015, aset dan investasi industri asuransi konvensional hingga akhir September menunjukkan angka hingga mencapai Rp765,6 triliun dan Rp608,6 triliun. Jika kita membandingkannya dengan posisi yang terjadi hingga akhir tahun 2014, maka aset

industri asuransi memiliki pertumbuhan sebesar 1,36%, sedangkan investasi mengalami penurunan sebesar 0,24%, hal ini disebabkan adanya gejolak yang terjadi pada beberapa instrumen investasi pada beberapa waktu yang lalu.

Di lain sisi, pertumbuhan yang terjadi pada premi asuransi hingga bulan September 2015 juga mengalami peningkatan yang cukup memuaskan, yakni sebesar 17,1%. Jika dibandingkan dengan pertumbuhan pada bulan Agustus 2015, maka jumlah ini meningkat sebesar 11,9% dari posisi yang sama pada tahun sebelumnya. Peningkatan jumlah premi ini disumbangkan paling tinggi oleh perusahaan asuransi jiwa, diikuti dengan premi asuransi sosial dan juga premi asuransi umum.

Ada banyak jenis produk asuransi yang bisa dipilih oleh nasabah pengguna asuransi, antara lain: asuransi kesehatan, asuransi dana pendidikan, asuransi dana pensiun, asuransi kendaraan, asuransi properti, dan beragam jenis asuransi lainnya. Dengan banyaknya produk yang dikeluarkan oleh perusahaan asuransi, maka akan ada banyak pilihan dan juga pertimbangan yang bisa diambil oleh nasabah yang akan menggunakan asuransi tersebut. Hal ini juga menciptakan aroma persaingan yang baik di antara perusahaan penyedia layanan asuransi, di mana mereka tentu akan berlomba-lomba untuk memberikan layanan terbaik di dalam produk yang mereka miliki.

Dalam tugas marketing atau pemasaran mempunyai peranan yang penting dalam aktivitas usaha. Yang merupakan proses kegiatan yang menghubungkan antara produsen dengan konsumen sebagai pemakai produk.

Peran agen penjual sebagai menawarkan suatu produk yaitu polis asuransi kepada konsumen yang bertugas menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan tersebut.

Perusahaan merupakan suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Pemberian Insentif merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena hak ini merupakan tujuan utama bagi agen penjual untuk bersedia bekerja lebih giat dan bekerja semangat. Bagi agen penjual, kompensasi merupakan pendapatan dan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup agen penjual tersebut beserta keluarganya.

Insentif sangat penting bagi agen penjual itu sendiri sebagai individu, karena besarnya

insentif merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan agen penjual itu sendiri. Apabila insentif diberikan secara tepat dan benar para agen penjual akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila insentif itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kinerja agen penjual justru akan menurun.

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada agen penjual dalam rangka meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Sedangkan gaji perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang penting.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian insentif

Insentif cukup memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja agen penjual, melalui pemberian insentif di harapkan mampu mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan semangat. Menurut **Malayu Hasibuan (2007:129)** insentif merupakan sesuatu untuk motivasi yang di nyatakan dalam bentuk uang. Keberhasilan motivasi ini diukur dari hasilnya. Berapakah yang di berikan tambahan upah/gaji untuk mereka yang berprestasi baik akan meningkatkan kinerja agen penjual. Inilah yang harus diukur untuk menilai program pengupahan.

Sedangkan menurut **Vetrizal Rivai (2014:560)** insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi agen penjual akibat

peningkatan produktivitas atau penghemat biaya, sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung dari luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

Tujuan Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada agen penjual. Insentif menjamin bahwa agen penjual akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk pemberian insentif meningkatkan kinerja individu maupun kelompok (**Panggabean, 2009:93**).

Pengertian Kinerja

Menurut **Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2014:7)** Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut **Soekidjo Notoatmodjo (2009:124)** kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang agen penjual. Dengan demikian kinerja seorang agen penjual dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan angka statistik, penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel independen kompensasi dan motivasi kerja dan variabel dependen yaitu

kinerja. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan hasil data dari kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, selanjutnya data tersebut diolah menggunakan rumus statistik atau bisa menggunakan program SPSS. Penelitian ini dilaksanakan pada 12 september hingga 30 desember 2016, yang berlokasi PT.ASURANSI UMUM VIDEI CABANG PALEMBANG.

Variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) pada penelitian ini antara lain , Insentif(X), sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.ASURANSI UMUM VIDEI CABANG PALEMBANG.yang berjumlah 48 orang karyawan. Dan sampel yang di ambil dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT.ASURANSI UMUM VIDEI CABANG PALEMBANG. yang berjumlah 48 orang karyawan. Uji coba coba instrumen yaitu menggunakan Uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 20., pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS 20Dan pengujian hipotesis juga menggunakan SPSS 20. Pengujian hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi (1) Analisis Regresi Linier sederhana (2) uji T

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

$$Y = 4,372 + 0,981 X + e$$

Konstanta sebesar 4,372 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan variabel Insentif maka Kinerja tetap sebesar 4,372 unit skor, sedangkan dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Insentif sebesar 0,981 artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Insentif terhadap variabel Kinerja menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Insentif sebesar 100% maka mengakibatkan peningkatan pula pada variabel Kinerja sebesar 98,1%.

Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Insentif dengan Kinerja ditunjukkan dengan nilai Korelasi (R) sebesar 0,748 mempunyai maksud artinya menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan bersikap positif (searah).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,560 atau 56%. Variabel Insentif dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan variabel Kinerja sedangkan sisanya sebesar 44% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti kualitas pelayanan, promosi dan lain-lain.

Hipotesis

Berdasarkan analisis statistik dengan program SPSS pada tabel diatas diketahui sig t sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Agen Penjualan pada PT. Asuransi Umum Videi Cabang Palembang.

Ketentuan pengujian hipotesis yaitu jika $\text{sig } t \geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika $\text{sig } t < \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Pembahasan

Persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 22,686 + 0,473 X + e$. Konstanta sebesar 22,686 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan variabel Insentif maka Kinerja tetap sebesar 22,686 unit skor, sedangkan dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Insentif sebesar 0,473 artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Insentif terhadap variabel Kinerja menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Insentif sebesar 100% maka mengakibatkan peningkatan pula pada variabel Kinerja sebesar 47,3%.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Insentif dengan Kinerja ditunjukkan dengan nilai Korelasi (R) sebesar 0,355 mempunyai maksud artinya menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan bersikap positif (searah).

Dari nilai koefisien determinasinya R^2 sebesar 0,126 atau 12,6%. Variabel Insentif dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan variabel Kinerja sedangkan sisanya sebesar 87,4% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti kualitas pelayanan, promosi dan lain-lain. Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa nilai $\text{sig } t$ sebesar $0,013 < \alpha = 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Agen Penjualan pada PT. Asuransi Umum Videi Cabang Palembang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Muhammad Athif (2014) berpendapat bahwa Insentif merupakan program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi. Pengaruh insentif material adalah untuk memotivasi karyawan ketika karyawan dalam kondisi himpitan ekonomi. Sehingga harapan-harapan untuk mendapatkan peningkatan taraf ekonomi dan kesejahteraan semakin mendorong motivasi. Sedangkan pengaruh insentif nonmaterial adalah untuk memotivasi karyawan ketika karyawan dalam kondisi telah memiliki insentif material. Salah satunya adalah pemberian piagam penghargaan. Sehingga meningkatkan strata sosial.

Pemberian Insentif merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena hak ini merupakan tujuan utama bagi agen penjual untuk bersedia bekerja lebih giat dan bekerja semangat. Bagi agen penjual, kompensasi merupakan pendapatan dan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup agen penjual tersebut beserta keluarganya. Insentif sangat penting bagi agen penjual itu sendiri sebagai individu, karena besarnya insentif merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan agen penjual itu sendiri. Apabila insentif diberikan secara tepat dan benar para agen penjual akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Akan tetapi bila insentif itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, kinerja agen penjual justru akan menurun.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Agen Penjualan pada PT. Asuransi Umum Videi Cabang Palembang.
2. Korelasi variabel Insentif terhadap Kinerja Agen Penjualan pada PT. Asuransi Umum Videi Cabang Palembang menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan bersikap positif (searah). Variabel Insentif dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan variabel Kinerja dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti kualitas pelayanan, promosi dan lain-lain.
3. Pemberian insentif akan menjadikan agen penjual menjadi lebih disiplin dalam bekerja selain itu agen penjual terdorong untuk mengembangkan kemampuan serta pengetahuannya untuk mendapat insentif yang tinggi. Berkembangnya kemampuan dan pengetahuan agen penjual kemudian akan memberikan dampak yang positif dan akan meningkatkan kinerja.

Saran

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

1. Bagi agen penjual polis PT. Asuransi Umum Videi Cabang Palembang untuk lebih meningkatkan kinerja yang sudah berjalan baik sekarang ini terutama indikator yang masih rendah yaitu setiap agen penjual harus dapat memenuhi standar kerja yang diterapkan pada perusahaan hal ini dikarenakan

masih ada agen penjual yang menganggap target penjualan polis yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi sehingga standar kerja agen penjual tidak tercapai.

2. Bagi PT. Asuransi Umum Videi Cabang Palembang hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian insentif terutama indikator yang masih rendah yaitu program insentif dapat menjadi motivasi dalam bekerja hal ini dikarenakan masih ada agen penjual yang menganggap program insentif yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan hasil kerja agen penjual.
3. Bagi peneliti lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan Kinerja Agen Penjualan pada PT. Asuransi Umum Videi Cabang Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. PT. Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rifai, Rusdi A. 2011. *Manajemen*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP. Palembang.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. :Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2009.. *Statistik Non Paramentis*. CV. Alfabeta, Bandung.

- _____. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Vietrizal, Rivai dan Ella. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Vetrizal Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

**PEGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DARI
PERSPEKTIF GENDER BAGIAN INSTALASI GIZI DI RUMAH SAKIT UMUM
PUSAT DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG**

Novean Syah¹ Dina Mellita², Heriyanto²
Dosen Universitas Bina Darma²², Mahasiswa Universitas Bina Darma¹
Jl. Pulomas Timur IV No. 09 A, Jakarta Timur, Jakarta
Pos-el: noveanspog@yahoo.com¹
heriyanto@binadarma.ac.id², dinamellitaubd@binadarma.ac.id²

***ABSTRACT** : This research examines the influence of works culture on work productivity of employees from a gender perspective at RSMH Palembang Installation Nutritions. The study was a quantitative study with data collections techniques through the data of literature and field studies conducted by questionnaire and interview. The sampling technique of this study using probabillity sampling technique. The number of samples from this study 61 employees. Data analysis technique used was simple linear regression based on a fuctional or causal relationship of the independent variables (works culture) with one of dependent variable (employee productivity). Result of the study states that the productivity of employee affected by works culture.*

Keyword: Culture, Works, Productivity

ABSTRAK : Penelitian ini meneliti mengenai Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dari Perspektif Gender Bagian Instalasi Gizi di Runah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui data kepustakaan dan studi lapangan yang dilakukan dengan kuesioner dan interview. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 61 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen (budaya kerja) dengan satu variabel dependen (produktivitas kerja). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja.

Kata kunci: budaya kerja, produktivitas

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins, 2010:301). Budaya pada dasarnya memiliki keunikannya tersendiri, baik antar Negara, Pulau, Provinsi, Kota, Kabupaten, Desa, dan Pedalaman sekalipun memiliki keragaman akan budayanya masing-masing.

Suatu budaya yang kuat akan mendesak lebih banyak pengaruh serta mendukung atau mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat (Robbins, 2003:308). Perusahaan atau organisasi membuat standar kerja guna untuk menciptakan anggota atau karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi.

Banyak anggota atau karyawan yang kurang memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, sehingga terciptanya budaya kerja yang dapat membuat produktivitas kerja anggota atau karyawan menurun. Selain itu, budaya kerja yang diterapkan oleh anggota atau karyawan dapat menjadikan suatu kebiasaan yang sulit untuk mengubahnya, sehingga memerlukan waktu untuk mengubahnya kembali.

Anggota atau karyawan tidak hanya membuat standar kerja tersebut menjadi suatu budaya yang akan menurunkan produktivitas kerjanya, tetapi dapat menaikkan tingkat produktivitas yang tinggi sehingga dengan segera menjadikan tujuan perusahaan atau organisasi segera terealisasikan dengan cepat. Untuk itu banyak anggota atau karyawan yang menciptakan sendiri budaya kerjanya, karena setiap individu memiliki karakternya masing-masing dan juga mempunyai tingkat kecerdasan yang

berbeda-beda. Seseorang dapat menciptakan budayanya sendiri sesuai dengan tingkat kecerdasannya, yang dapat membuat suatu produktivitas kerja yang tinggi serta berdampak baik bagi perusahaan atau organisasi.

Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pergorbanan (*input*) dengan menghasilkan (*output*) (Sinungan, 2010:12). Produktivitas kerja karyawan dihasilkan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh karyawan itu sesuai dengan tanggung jawabnya didalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. (Mulyadi, 2007:3) mengatakan bahwa “Produktivitas adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi”.

Sebagai Rumah Sakit terkemuka di Kota Palembang, Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin yang berada di Jalan Jendral Sudirman tepatnya di pusat kota Palembang memiliki karyawan lebih dari 1.000 orang karyawan.

Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang merupakan Rumah Sakit Umum kelas A, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No.634/12 September 2009. Rumah Sakit Umum Pusat Palembang (RSUP) dan baru diadakan perubahan nama menjadi Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No.1297/Menkes/SK/XI/1997 tanggal 4 Oktober 1997. Rumah Sakit Dr. Mohaammad Hoesin Palembang merupakan Rumah Sakit Rujukan untuk wilayah Sumatera bagian Selatan yang meliputi Jambi, Bengkulu dan Lampung.

Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang terdapat banyak bagian-bagian di dalamnya. Salah

satu diantaranya adalah Instalasi Gizi yang karyawannya berjumlah 61 orang karyawan dengan jenis kelamin berbeda, tingkat pendidikannya beragam dan usianya yang berbeda, hal ini tentunya akan mempengaruhi pada tingkat produktivitas kerja mereka masing-masing.

Bagian Instalasi Gizi RSMH Palembang laki-laki tentunya cenderung bekerja lebih cepat, dan hal ini sangat berpengaruh pada hasil produktivitas laki-laki, serta produktivitas kerja perempuan yang cenderung bekerja dengan batasan-batasan atau hambatan yang tidak semua pekerjaan laki-laki bisa dikerejakan oleh para perempuan.

Perbedaan antara jenis kelamin laki-laki dan wanita dapat mengarahkan keyakinan pada perbedaan tingkah laku antara pria dan wanita yang pengaruh langsung kepada perbedaannya secara biologis. Berdasarkan hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya

sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan (Nurul Ramdhani, 2009:60).

Berdasarkan latar belakang di atas dan pengamatan saya secara langsung dilapangan terhadap perusahaan, karyawan, dan lingkungan, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dari Perspektif Gender Bagian Instalasi Gizi di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan informasi diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah. Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penulisan menjadi terarah dan sesuai dengan permasalahan yang ada,

maka penulisan membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dari Perspektif Gender Bagian Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya kerja perusahaan terhadap produktivitas kerja laki-laki dan perempuan pada Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

2.1 Budaya Kerja

2.2.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Robins (dikutip dalam Wibowo, 2010) adalah sebuah persepsi yang dipegang oleh para anggota organisasi, suatu sistem tentang keberanian bersama. Menurut Greenberg dan Baron (dikutip dalam Wibowo, 2010) menyatakan budaya kerja sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan

harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi.

Triono mengemukakan (dikutip dalam Wibowo, 2010), budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang

1.1.3 Indikator Budaya Kerja

Indikator budaya kerja menurut (Tika, 2010:67) adalah :

1. Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditujukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat mejadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian

tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, sifatnya mendidik dan mengoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indisipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

2. Keterbukaan
3. Saling Menghargai
4. Kerjasama

1.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Dunia usaha saat ini semakin dituntut untuk selalu mengutamakan produktivitasnya. Melalui produktivitasnya tinggi, produk sebagai hasil dari suatu usaha kerja akan mempunyai kualitas yang kompetitif di pasaran konsumen. Menurut jurnal internasional membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari

budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan berbagai variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi. Dalam sebuah studi organisasi manufaktur, menemukan bahwa aspek dari iklim organisasi seperti kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan akan menyebabkan kepuasan, dan tingkat kepuasan yang lebih tinggi akan mengakibatkan peningkatan produktivitas (Wibowo, 2010:103).

1.2.3 Indikator Produktivitas

Menurut Eddy Sutrisno (2011) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawannya yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur

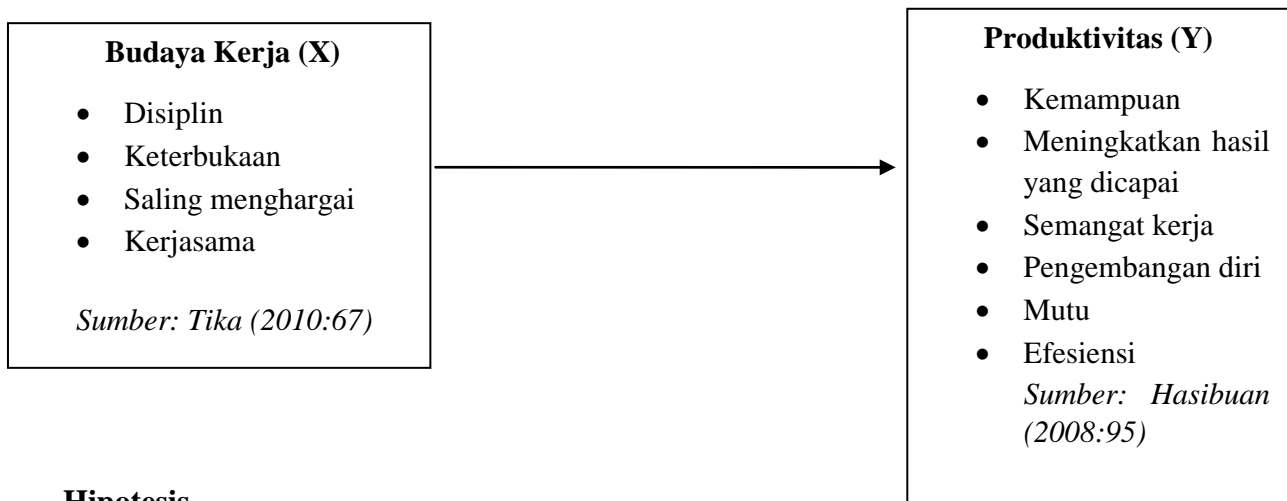
produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. **Kemampuan**
2. **Meningkatkan hasil yang dicapai**
3. **Semangat kerja**
4. **Pengembangan diri**
5. **Mutu**
6. **Efesiensi**

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Ptoektivitas Kerja Karyawan dari Perspektif Gender

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

Diduga budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Instalasi Gizi di RSMH Palembang

BAB III METODOLOGI

PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Sesuai dengan apa yang tertera pada judul, maka lokasi penelitian akan dilakukan pada bagian Instalasi Gizi di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang sampai dengan selesainya proses penelitian ini.

3.2. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

berdasarkan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Berdasarkan karakteristik masalahnya penelitian ini termasuk pada penelitian kausal-komparatif. Penelitian kausal-komparatif merupakan tipe penelitian.

3.3. Populasi dan Sample

Populasi adalah keseluruhan objek (orang, kejadian atau sesuatu) yang mempunyai karakteristik tertentu yang konkrit maupun yang abstrak menurut (Puspowarsito, 2008:92). Penelitian ini akan dilakukan secara survey, yaitu seluruh karyawan bagian Instalasi Gizi di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang sebanyak 120 orang.

3.4. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di bagian Instalasi Gizi di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang yang terletak di Jalan Jendral Sudirman, Sekip Jaya, Ilir Timur I selama 3 (tiga) bulan, yaitu mulai dari Oktober 2016 sampai Januari 2017.

3.5. Batasan Operasional Variabel Penelitian

- a. Dalam sub judul ini akan disajikan mengenai variabel, batasan operasional variabel dan pengukuran variabel penelitian.

3.5.1 Identifikasi Variabel

Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja

Variabel Independen (X)

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja

3.6 Metode Analisis Data

Langkah-langkah analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan, sementara untuk variabel independen dalam

penelitian ini adalah budaya kerja. Jika dimasukkan kedalam formasi linier sederhana, maka akan diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

| | | |
|---|---|------------------------------|
| Y | = | Produktivitas Kerja Karyawan |
| X | = | Budaya Kerja |
| a | = | Konstanta |
| b | = | Koefisien |

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Program SPSS versi 20.0 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada tabel 4.13 bahwa didapat Budaya Kerja dengan nilai $t_{hitung} = 4,890$ dengan probabilitas sebesar $0,005 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan adanya pengaruh secara signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja

Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama antar karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi (Hasibuan, 2010:87). Hubungan ini terlihat pada beberapa butir pernyataan kuesioner yang mendapat persentase sebesar 50% menyatakan setuju bahwa karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan karyawan lain. Apabila karyawan mampu bekerja sama dengan baik hal ini tentunya dapat meningkatkan produktivitas kerja antar karyawan tersebut. Persentase 50% responden menyatakan setuju apabila karyawan tidak membebankan pekerjaannya kepada karyawan satu sama lain. Pada hal ini tentunya budaya kerja memiliki peranan yang penting dalam setiap institusi ataupun instansi dalam meningkatkan produktivita kerja karyawannya

Indikator disiplin memiliki kaitannya dengan beberapa teori, (Tika,

2010:67) menyatakan disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditujukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri agar menjadi lebih efektif dalam bekerja. Teori ini memiliki kaitannya pada butir pernyataan di mana responden mengatakan sangat setuju apabila karyawan diberikan sanksi apabila karyawan tidak datang tepat waktu dalam bekerja. Presentase 50% paling besar pada butir pernyataan kuesioner mengatakan setuju apabila setiap anggota divisi dapat bekerja sama dengan baik dengan penyelesaian yang baik. Hal ini berkaitan dengan teori (Tika, 2010:14) mengemukakan budaya kerja adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilaksanakan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggotanya.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya (Hasibuan, 2008:126). Teori ini berkaitan dengan beberapa butir pernyataan kuesioner yang dijawab oleh responden. Pada butir pernyataan kuesioner nomor 4 dengan rata-rata 3.8, responden menyatakan setuju apabila karyawan selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasilkerja terhadap pekerjaan yang dilakukan hari ini dibandingkan hari kemarin. Kemudian ini berkaitan dengan butir pernyataan kuesioner nomor 10 bahwa karyawan setuju apabila karyawan didorong untuk bertindak lebih produktif dan efisien.

Indikator efisiensi memiliki kaitannya pada beberapa teori, menurut Eddy Sutrisno (2011) menyatakan

produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawannya yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga produktivitas dapat meningkat. Hal ini terlihat pada butir pernyataan kuesioner di mana sebanyak 50% menyatakan setuju apabila karyawan selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Kemudian hal ini juga berkaitan dengan jawaban responden yang menyatakan setuju apabila karyawan mampu didorong untuk bekerja dan bertindak produktif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian pada indikator kemampuan ada hubungannya dengan teori yang menyatakan bahwa keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, di mana keadaan fisik dan mental berkaitan erat dengan kemampuan produktivitasnya (Simanjuntak, 1993) hal ini terlihat jelas

pada butir pernyataan kuesioner yang menyatakan karyawan melaksanakan peranannya sesuai dengan posisi jabatan di instansi, dalam hal ini responden menyatakan sangat setuju.

Kemudian peneliti juga menganalisis berdasarkan penelitian terdahulu Anton Septadi (2014) budaya kerja pengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Skor rata-rata instrumennya 3,16 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah instansi untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, semakin baik budaya kerjanya semakin meningkat juga produktivitas kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti yang berjudul pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dari perspektif gender bagian instalasi gizi rsmh Palembang, dan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis dengan menganalisis

menggunakan rumus regresi sederhana dari hasil kuesioner yang telah disebar pada 36 responden, maka dapat diketahui bahwa Budaya Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara signifikan pada Instalasi Gizi RSMH Palembang, hal ini didapat dari Uji T statistik. Hasil Pengujian dari hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Karena hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X) mempunyai t hitung 4,890 dengan probabilitas sebesar $0,005 < 0,05$ yang berarti tolak H_0 , hal itu membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap produktivitas kerja pada Instalasi Gizi RSMH Palembang

V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya

Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang, maka diperoleh kesimpulan penelitian yaitu pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan instalasi tersebut terbukti signifikan dan positif. Dan hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi sederhana yang menyatakan terdapat pengaruh yang cukup besar antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan demikian semakin kuat budaya kerja pada perusahaan tersebut, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Eddy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Hasibuan Melayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- M. Anton Septadi. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap*

- Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan.* Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- M. Gardhika Riza Pradana. 2012.**
Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Bojonegoro (KAREB). Bojonegoro: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Muyadi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta:* Gramedia Pustaka
- Nowipa, Reza. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Kota Bekasi.* Skripsi: Universitas Indonesia
- Nurul Ramdhan. 2009. *Kesetaraan Gender Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kepercayaan Diri.* Jakarta: PT. Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Bandug.* Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian. 2010. *Produktivitas Kerja: Cara Cepat Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.* Jakarta: Gramedia Pustaka
- Sinungan Muchdasyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana* . Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Supriyadi. 2009. *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis.*Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Puspowarsito. 2008. *Produktivitas Kerja Karyawan dan Hasil Pencapaian Kerja.* Jakarta: Gramedia Pustaka
- Ravianto, J. 1991. *Produktivitas dan Tenaga Kerja.* Jakarta: Lembaga SIUP
- Robbins P. 2010. *Organization Behaviour.* Ali Bahasa

PENGARUH PAJAK DAERAH, RETRIBUSI DAERAH, HASIL PENGOLAAAN KEKAYAAN DAERAH YANG DIPISAHKAN, DAN LAIN-LAIN PENDAPATAN ASLI DAERAH YANG SAH TERHADAP BELANJA MODAL KOTA PALEMBANG

Nurliza Novitri¹, Heriyanto², Wiwin Agustian³

Dosen Universitas Bina Darma^{2,3}, Mahasiswa Universitas Bina Darma¹

Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang

Pos-Email: adindanovitri1@gmail.com, heriyanto@binadarma.ac.id,
wiwinagustian@binadarma.ac.id

Abstrack: *The purpose of this study was to determine the effect that the original income component Local Taxes, Levies regions, Regional Wealth Management results were separated, and Other Local Revenue legitimate Against Capital Expenditure Palembang. This study uses secondary data that is actual revenue and expenditure of government of Palembang years 2006-2014 were obtained from the Management Board of Statistics Palembang. The results showed that the Local Taxes, Levies area, the results of the Regional Separated Wealth Management, and Other Local Revenue legitimate together did not affect the Capital Expenditure. Local Taxes, Levies regions, Regional Wealth Management results were separated, and Other Local Revenue legitimate no effect separately to capital expenditures.*

Keywords: *Local Taxes, Levies regions, Regional Wealth Management results were separated, Other Local Revenue legitimate Against, Capital Expenditure*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komponen Pendapatan Asli Daerah yaitu Pajak Daerah, Retribusi daerah, Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan, dan Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah Terhadap Belanja Modal Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan data skunder yaitu Realisasi pendapatan dan belanja daerah pemerintah Kota Palembang tahun 2006-2014 yang di peroleh dari Badan Pengelolaan Statistik kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pajak Daerah, Retribusi daerah, Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan, dan Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap belanja modal. Pajak Daerah, Retribusi daerah, Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan, dan Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah tidak berpengaruh secara terpisah terhadap belanja modal.

Kata kunci: *Pajak Daerah, Retribusi daerah, Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan, Lain-lain Pendapatan Asli Dearah yang sah, belanja modal*

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan UU No. 23 tahun 2014, salah satu sumber pendapatan daerah adalah Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang terdiri dari hasil pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan

kekayaan daerah yang dipisahkan dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah. Apabila pendapatan asli daerah dari suatu daerah mampu memberikan kontribusi terbesar dalam kebutuhan daerah, maka dapat dikatakan bahwa daerah tersebut

tergolong sebagai daerah yang cukup maju dan bagus dari sektor ekonomi dan begitupula sebaliknya. Hal ini diharapkan pada masa yang akan datang, ketergantungan daerah terhadap transfer dana pusat hendaknya diminimalisasi guna menumbuhkan kemandirian pemerintah daerah dalam melakukan pelayanan publik dan pembangunan daerah.

Anggaran pendapatan dan belanja daerah adalah seluruh penerimaan dan pengeluaran pemerintah daerah baik dalam bentuk uang, barang dan jasa pada tahun yang berkenan harus dianggarkan. Menurut Kawedar (2008) dalam Kalangi & Krest (2014) permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah dalam organisasi sektor publik adalah mengenai pengalokasian anggaran. Pengalokasian anggaran merupakan jumlah alokasi dana untuk masing-masing program dengan sumber daya yang terbatas. Pemerintah Daerah harus dapat mengalokasikan penerimaan yang diperoleh untuk belanja daerah yang bersifat produktif. Belanja daerah merupakan perkiraan beban pengeluaran daerah yang dialokasikan secara adil dan merata agar relative dapat dinikmati oleh seluruh kelompok masyarakat tanpa diskriminasi, khususnya dalam pemberian pelayanan umum. Selama ini, Pemerintah Daerah lebih banyak menggunakan pendapatan daerah untuk

keperluan belanja operasi dari pada belanja modal. Belanja operasi adalah pengeluaran yang dilakukan dalam rangka menyelenggarakan operasional pemerintah, sedangkan Belanja modal adalah pengeluaran yang dilakukan dalam rangka pembelian/ pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang mempunyai nilai manfaat lebih dari 12 bulan. Pemerintah Daerah juga harus mampu mengalokasikan anggaran belanja modal dengan baik karena belanja modal merupakan salah satu langkah bagi Pemerintah Daerah untuk memberikan pelayanan kepada publik.

Tabel 1.
Persentase Belanja Modal dan Belanja Operasi Terhadap Total Belanja Daerah Kota Palembang Tahun 2006-2014

| Tahun | Belanja Modal % | Belanja Operasi % |
|-------|-----------------|-------------------|
| 2006 | 26,37 | 65,18 |
| 2007 | 28,01 | 71,98 |
| 2008 | 27,14 | 78,60 |
| 2009 | 16,97 | 57,48 |
| 2010 | 10,11 | 65,60 |
| 2011 | 19,14 | 53,86 |
| 2012 | 1,24 | 98,73 |
| 2013 | 25,72 | 51,61 |
| 2014 | 22,04 | 51,52 |

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 Proporsi belanja operasi di kota Palembang dari tahun 2006-2014 mendominasi yaitu lebih dari 50% digunakan untuk belanja operasi

dari total belanja daerah. hal ini mengakibatkan kurangnya alokasi untuk belanja modal. Padahal belanja modal inilah yang menjadi representasi utama belanja yang berkualitas dalam menciptakan dampak investasi dan pembangunan secara nasional.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di rumuskan sebuah permasalahan yaitu, ” Bagaimana Pengaruh Pajak Daerah, Retribusi daerah, Hasil Pengolaan Kekayaan yang Dipisahkan, dan Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang Sah Terhadap Belanja Modal Kota Palembang”, dan tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis Pengaruh Pajak Daerah, Retribusi daerah, Hasil Pengolaan Kekayaan yang Dipisahkan, dan Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang Sah Terhadap Belanja Modal Kota Palembang secara parsil dan simulta.

II. TINJAUAN TEORI

2.1 Pajak Daerah

Menurut Soemitro dalam Resmi (2013:1) Pajak adalah iuran rakyat kepada kas Negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tidak mendapat jasa timbal balik (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan, dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum. Menurut Mukhlis (2010) dalam Hartiningsih (2015) Pajak daerah merupakan jenis pajak yang

dipungut oleh Pemerintah Daerah dan digunakan untuk membiayai rumah tangga daerahnya.

2.2 Retribusi Daerah

Menurut Siahaan (2010:5) retribusi adalah pembayaran wajib dari penduduk kepada Negara karena adanya jasa tertentu yang diberikan oleh Negara bagi penduduknya secara perorangan. Jasa tersebut dapat dikatakan bersifat langsung, yaitu hanya yang membayar retribusi yang menikmati balas jasa dari Negara. Sedangkan berdasarkan UU No. 28 tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah menjelaskan bahwa retribusi daerah adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh pemerintah daerah untuk kepentingan orang pribadi atau badan.

2.3 Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah

Undang-undang nomor 33 tahun 2004 menjelaskan tentang Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah adalah pendapatan-pendapatan yang tidak termasuk dalam jenis-jenis pajak daerah, retribusi daerah dan hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan. Menurut Bastian (2007:148) jenis lain-lain pendapatan asli daerah yang sah disediakan untuk menganggarkan penerimaan daerah yang tidak termasuk

dalam jenis pajak daerah, retribusi daerah, dan hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan.

2.4 Belanja Modal

.Menurut Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah menyebutkan bahwa Belanja modal adalah pengeluaran yang dilakukan dalam rangka pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang mempunyai nilai manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan untuk digunakan dalam kegiatan pemerintahan, seperti dalam bentuk tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jalan, irigasi dan jaringan, dan aset tetap lainnya. Adapun jenis belanja modal menurut PSAP No.2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 71 Tahun 2010 terbagi ke dalam enam pos, yaitu:

1. Belanja Jalan, Irigasi, dan lainnya
2. Belanja Aset Tetap Lainnya
3. Belanja Aset Lainnya
4. Belanja Tanah
5. Belanja Mesin
6. Belanja Gedung dan Bangunan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek Penelitian ini adalah Pemerintah Daerah Kota Palembang. Kota Palembang dipilih sebagai objek penelitian karena kota Palembang memiliki potensi sumber pendapatan

daerah yang lebih banyak dari kabupaten/kota lainnya di Sumatera selatan.

3.2 Operasional variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri atas pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan dan lain-lain pajak daerah yang sah, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah belanja modal.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder berupa laporan realisasi APBD kota Palembang yang di peroleh dari BPS (Badan Pusat Statistik) Sumatera Selatan.

3.4 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data yang dilakukan merupakan analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan berupa angka-angka dimana perhitungannya menggunakan metode standart yang dibantu dengan sebuah program *Statistical Package Social Sciences* (SPSS) 22.0. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesa untuk menganalisis 4 (empat) variabel independen terhadap variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1. Probabilitas Plot



Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, garis normal probabilitas plot diatas diketahui bahwa data menyebar disekitar mengikuti arah garis diagonal atau mendekati garis normal, maka diasumsikan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusikan normal.

Uji Multikolinieritas

Dari hasil uji multikoleniaritas, nilai tolerance dan VIF dari pajak daerah 0,010 dan 102,045. Nilai tolerance dan VIF untuk variabel retribusi daerah sebesar 0,77 dan 12,945. Variabel hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan memiliki nilai tolerance dan VIF sebesar 0,187 dan 5,338. Variabel lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah memiliki nilai tolerance dan VIF sebesar 0,013 dan 77,379. Berdasarkan penjabaran diatas variabel penelitian memiliki nilai tolerance di bawah 0,10 dan nilai VIF

didas 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikoleniaritas.

4.2.2.4 Uji

Uji Autokorelasi di atas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin Watson* adalah 2,529 dengan signifikansi 5% jumlah unit analisis 9 (n) dan variable independen 4 (k=4), di dapat nilai dL 0,2957 dan dU 2,5881 . oleh karena nilai Dw lebih besar dari dU dan kurang dari 4-dL ($4 - 0,2957 = 3,7043$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi pada model, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedatisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedatisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedatisitas memperlihatkan sebaran plot dalam scatterplot tidak beraturan atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang rapid an beraturan. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji dalam penelitian tidak terdapat gejala heteroskedatisitas.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 2****Adjusted****Model Summary^b**

| Model | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|
| 1 | .092 |

Sumber: Data diolah, 2017

Pada tampilan tabel 4.4 diatas model summary besarnya koefisien determinasi ditunjukkan pada nilai adjusted R square yaitu 0,092, hal ini berarti 9,2% variabel belanja modal dapat dijelaskan oleh variansi dari variabel pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan yang dipisahkan serta lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah. Sedangkan sisanya 90,8% merupakan pengaruh dari sebab-sebab atau faktorlain dari luar model penelitian.

Uji Simultan (Uji F)**Tabel 3****Hasil Uji Simultan (Uji F)****ANOVA^a**

| Model | | Df | F | Sig. |
|-------|------------|----|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 4 | 1.203 | .431 ^b |
| | Residual | 4 | | |
| | Total | 8 | | |

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test di atas, signifikansi simultan bernilai 0,431 dimana tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan yang

dipisahkan serta lain-lain PAD yang sah secara simultan tidak berpengaruh terhadap belanja modal.

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 4.****Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| Model | | T | Sig. |
|-------|--------------|---|------|
| 1 | an merasakan | | |
| | rijaan bebas | | |

Sumber: Data diolah, 2017

Dari hasil pengujian hipotesa secara parsial diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu, Pajak Daerah diperoleh nilai signifikan $0,467 > level\ significant(\alpha) = 0,05$, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikansi antara pajak daerah terhadap belanja modal. Retribusi Daerah diperoleh nilai signifikansi $0,549 > level\ significant(\alpha) = 0,05$, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikansi antara retribusi daerah terhadap belanja modal. Hasil Pengelolaan Kekayaan yang di Pisahkan diperoleh nilai signifikansi $0,439 > level\ significant(\alpha) = 0,05$, karena

nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikansi antara hasil pengelolaan kekayaan yang dipisahkan terhadap belanja modal. Lain-Lain Pendapatan Asli Daerah yang Sah diperoleh nilai signifikansi $0,335 > level\ significant\ (\alpha) = 0,05$, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikansi antara lain-lain PAD yang sah terhadap belanja modal.

V. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain pendapatan asli daerah yang dipisahkan terhadap belanja modal Kota Palembang maka dapat disimpulkan:

1. variabel pajak daerah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap belanja modal. Tidak berpengaruhnya Pajak Daerah menunjukkan bahwa ketidakmampuan Pajak Daerah Kota Palembang mempengaruhi Belanja Modal sangat dimungkinkan karena kontribusi dan pengaruh pajak daerah terhadap pembiayaan belanja modal masih sangat minim
2. retribusi daerah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap belanja modal. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pemungutan retribusi daerah di Kota Palembang belum memberikan kontribusi besar terhadap belanja modal..
3. Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap belanja modal. Ini bisa saja disebabkan oleh belum maksimalnya pemerintah kota Palembang dalam memanfaatkan pendapatan daerah dari sektor ini. Kontribusi Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan masih minim terhadap Belanja Modal.
4. Lain-Lain PAD yang Dipisahkan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap belanja modal. Hal ini disebabkan Karena kurang maksimalnya pemerintah kota Palembang dalam memanfaatkan pendapatan daerah dari sektor ini.
5. Secara simultan pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan yang dipisahkan serta lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang sah secara simultan tidak berpengaruh terhadap belanja modal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, Indra. 2007. *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Salemba Empat. Jakarta.
- Direktorat Jenderal Anggaran, Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2015. *Belanja Modal dan Pengeluaran Investasi Pemerintah*. Artikel online melalui <http://www.anggaran.depkeu.go.id>.
- Direktorat Jenderal Pajak, Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2012. *Belajar Pajak*. Artikel online melalui <http://www.pajak.go.id/content/belajar-pajak>.
- Halim, Abdul & Muhammad Syam Kusufi. 2014. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hartiningsih, Nina & Edyanus Herman Halim. 2015. *Pengaruh Pendapatan Asli Daerah terhadap Belanja Modal di Provinsi Riau*. Universitas Riau, Riau.
- Kalangi, Sandry Yossi Mamonto, J. B. & Kres D. Tolosong. 2014. *Pengaruh Pajak Daerah dan Retribusi Daerah terhadap Belanja Modal di Kabupaten Bolaang Mongondow*. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Pratomo, Yulius Agus Linggau. 2016. *Pengaruh Pajak Daerah, Retribusi Daerah, Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Sipiisahkan, dan lain-Lain PAD terhadap Belanja Daerah di Kabupaten Bantul*. Universitas Sanata Dharna, Yogyakarta.
- Ramlan, Darwanis & Syukriy Abdullah. 2016. *Pengaruh Pajak Daerah, Retribusi Daerah, lain-Lain Pendapatan Asli Daerah Yang Sah, dan Dana Alokasi Khusus terhadap* Belanja Modal. Universitas Kuala siyah, Banda Aceh.
- Resmi, Siti. 2011. *Perpajakan Teori dan Kasus*. Edisi 6. Salemba Empat. Jakarta Selatan
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siahaan, Marihot P. 2010. *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sulistyowati, Diah, 2011. *Pengaruh Pajak Daerah, Retribusi Daerah, dana Alokasi Umum, dan Dana Alokasi Khusus Terhadap Alokasi Belanja Modal*. Studi Kasus Kota Bali. Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2004, *Undang-undang No 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah*
- _____. 2009, *Undang-undang No.28 tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Restribusi Daerah*
- _____. 2010, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah*.
- _____. 2013, *Permendagri No. 13 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*
- _____. 2014, *Undang-undang No. 23 tahun 2014 Tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*.

PERANAN ANALISIS BREAK EVEN POINT DALAM PERENCANAAN LABA JANGKA PENDEK PADA CV. VISTAR INTI PRATAMA

Okta Marlina¹, Heriyantoi², Rolia Wahasusmiah³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
Jalan Ahmad Yani No.12, Seberang Ulu Kota Palembang

Oktamarlina_x5@yahoo.com, Heriyantoi@gmail.com, rolia.wahasusmiah@binadarma.ac.id

ABSTRACT : This thesis is entitled: "Analysis of Break Even Point in Short-Term Profit Planning at CV. Vistar Inti Pratama Palembang ". CV. Vistar Inti Pratama is a company engaged in the field of industry. To obtain company data, the authors obtained data by conducting interviews, and documentation. Based on the data and information obtained, it is known that the company has not made the classification of expenses into fixed costs and variable costs. So the company has not been able to perform the calculation of break even point and margin of safety. From the results of the analysis, the authors conclude that in the planning of profit by using analysis of break-even point can be used to predict the cost is going to happen to the company's management to consider using this analysis, because the analysis of break-even point is discusses correlation between costs and sales volume so companies can plan better profit.

Keywords: *Break Even Point, Short-Term Profit Planning.*

ABSTRAK : Skripsi ini berjudul : "Analisis *Break Even Point* dalam Perencanaan Laba Jangka Pendek pada CV. Vistar Inti Pratama Palembang". CV. Vistar Inti Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry. Untuk mendapatkan data perusahaan, penulis memperoleh data dengan cara melakukan wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, diketahui bahwa perusahaan belum melakukan pengklasifikasian biaya yang dikeluarkan ke dalam biaya tetap dan biaya variabel. Sehingga perusahaan belum dapat melakukan perhitungan *break even point* dan *margin of safety*. Dari hasil analisis yang dilakukan, penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam perencanaan laba dengan menggunakan analisis *break even point* dapat digunakan untuk memprediksi biaya yang akan terjadi untuk pihak manajemen perusahaan mempertimbangkan untuk menggunakan analisis tersebut, karena analisis *break even point* ini mengupas keterkaitan antara biaya dan volume penjualan sehingga perusahaan dapat merencanakan laba dengan lebih baik.

Kata kunci : *Break Even Point, Perencanaan Laba jangka Pendek.*

1. PENDAHULUAN

Tujuan berdirinya suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan laba yang dapat di pergunakan untuk kelangsungan hidup suatu perusahaan. Besar kecilnya laba sering menjadi ukuran keberhasilan manajemen. Hal tersebut didukung oleh kemampuan manajemen di dalam melihat kemungkinan dan kesempatan dimasa yang akan datang,

Manajemen dituntut untuk menghasilkan keputusan-keputusan yang menunjang terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta mempercepat perkembangan perusahaan. Manajemen memerlukan suatu perencanaan untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya tersebut. Ukuran yang sering dipakai untuk menilai sukses tidaknya

manajemen suatu perusahaan adalah dari laba yang diperoleh perusahaan.

Manajer perusahaan harus dapat membuat perencanaan secara terpadu atas semua aktivitas yang sedang maupun akan dilakukan dalam upaya mencapai laba yang diharapkan. Dalam perencanaan maupun realisasinya manajer dapat memperbesar laba melalui langkah – langkah sebagai berikut:

1. Menekan biaya operasional serendah mungkin dengan mempertahankan tingkat harga jual dan volume penjualan yang ada.
2. Menentukan tingkat harga jual sedemikian rupa sesuai dengan laba yang Dikehendak.

3. Meningkatkan volume penjualan sebesar mungkin.

Ketiga langkah tersebut tidak dapat dilakukan secara terpisah atau sendiri-sendiri sebab ketiganya mempunyai hubungan yang erat bahkan saling berkaitan.

Salah satu perencanaan yang dibuat manajemen adalah perencanaan laba. Perencanaan laba berisikan langkah-langkah yang akan ditempuh perusahaan untuk mencapai besarnya target laba yang diinginkan. Laba merupakan tujuan utama dari perusahaan karena laba merupakan selisih antara pendapatan yang diterima (dari hasil penjualan) dengan biaya yang dikeluarkan, maka perencanaan laba dipengaruhi oleh perencanaan penjualan dan perencanaan biaya. Dalam perencanaan laba hubungan antara biaya, volume, dan laba memegang peranan yang sangat penting. Biaya menentukan harga jual untuk mencapai tingkat laba yang dikehendaki, harga jual mempengaruhi volume penjualan, sedangkan volume penjualan langsung mempengaruhi volume produksi dan volume produksi mempengaruhi laba.

Perencanaan laba memerlukan alat bantu berupa analisis biaya-volume-laba. Salah satu teknik analisis biaya-volume-laba adalah analisis *break even*. Impas sendiri diartikan keadaan suatu usaha yang tidak memperoleh laba dan tidak menderita rugi. Dengan kata lain suatu usaha dikatakan impas jika jumlah pendapatan sama dengan jumlah biaya. Dengan demikian analisis *break even point* sangat penting bagi perusahaan karena hal itu akan memungkinkan perusahaan untuk menentukan tingkat operasi yang harus dilakukan agar semua *operating cost* dapat ditutup dan untuk mengevaluasi tingkat-tingkat penjualan tertentu dalam hubungannya dengan tingkat keuntungan. (Syamsudin, 2011: 91).

Hasil penjualan pada tingkat *break even point* bila dihubungkan dengan penjualan yang direncanakan atau pada tingkat penjualan tertentu, maka diperoleh informasi tentang berapa jauh volume penjualan boleh turun, sehingga industri tidak rugi. Hubungan atau selisih penjualan yang direncanakan pada

tingkat *break even point* merupakan tingkat keamanan atau "*Margin Of Safety*" bagi perusahaan dalam melakukan penurunan penjualan. *Margin of safety* yang tinggi lebih disukai dari pada yang rendah karena kerugian yang tinggi berarti makin jauh dari kerugian yang mungkin diderita industri.

CV. Vistar Inti Pratama adalah perusahaan manufaktur yang menggunakan teh sebagai bahan utama produksi. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi teh siap minum dalam kemasan. Produknya adalah "Teh Hijau", yang didirikan pada tanggal 4 desember 2015. CV. Vistar Inti Pratama yang berlokasi di Jln. HBR Motik Rt. 32 Rw. 09 Karya Baru Alang-alang Lebar Palembang. CV. Vistar Inti Pratama adalah sebuah usaha industry yang sejak awal didirikan dengan harapan perusahaan dapat berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan minuman lainnya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memperoleh keuntungan atau laba untuk kelangsungan hidup perusahaan. Dalam menjalankan perusahaannya, CV. Vistar Inti Pratama belum sepenuhnya mengklasifikasikan biaya-biaya menjadi biaya tetap dan biaya variabel.

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat ini menjadi sebuah penelitian. Oleh karena itu penulis mengambil judul:

"PERANAN ANALISIS BREAK EVEN POINT DALAM PERENCANAAN LABA JANGKA PENDEK PADA CV. VISTAR INTI PRATAMA PALEMBANG"

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Akuntansi Manajemen

Supriyono (2011:04) dalam buku akuntansi manajemen menyatakan bahwa, akuntansi manajemen adalah salah satu bidang akuntansi yang tujuan utamanya untuk menyajikan laporan-laporan suatu satuan usaha atau organisasi tertentu untuk kepentingan pihak internal dalam rangka melaksanakan proses manajemen yang meliputi perencanaan, pembuat keputusan,

pengorganisasian dan pengarahan serta pengendalian.

Baldrick Siregar (2013: 01) dalam buku akuntansi manajemen menyatakan bahwa akuntansi manajemen adalah proses mengidentifikasi, mengukur, mengakumulasi, menyiapkan, menganalisis, menginterpretasikan, dan mengomunikasikan kejadian ekonomi yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan perencanaan, pengendalian, pengambilan keputusan dan penilaian kinerja dalam organisasi.

Copeland dan Dascher (2011: 05) dalam buku akuntansi manajemen menyatakan bahwa akuntansi manajerial adalah bagian dari akuntansi yang berhubungan dengan identifikasi, pengukuran, dan komunikasi informasi akuntansi kepada internal manajemen yang bertujuan guna perencanaan, proses informasi, pengendalian operasi, dan pengambilan keputusan. Akuntansi manajemen memiliki beberapa manfaat-manfaat dari akuntansi manajemen :

- a. Informasi akuntansi penuh (*full accounting information*)
- b. Informasi akuntansi diferensial (*differential accounting information*)
- c. Informasi akuntansi pertanggung jawaban (*responsibility accounting information*)

Jadi dapat disimpulkan bahwa Akuntansi manajemen atau akuntansi manajerial adalah sistem akuntansi yang berkaitan dengan ketentuan dan penggunaan informasi akuntansi untuk manajer atau manajemen dalam suatu organisasi dan untuk memberikan dasar kepada manajemen untuk membuat keputusan bisnis yang akan memungkinkan manajemen akan lebih siap dalam pengelolaan dan dalam melakukan fungsi control.

2.2 Break Even Point

Dody Hapsoro (2013 : 318) dalam buku akuntansi manajemen menyatakan break even point adalah keadaan yang menunjukkan bahwa jumlah pendapatan yang diterima perusahaan (pendapatan total) sama dengan jumlah biaya yang dikeluarkan perusahaan (biaya total).

Sedangkan Garrison, *et al* (2006:325) dalam buku akuntansi manajerial menyatakan

pengertian *break even* adalah sebagai berikut: titik impas adalah tingkat penjualan dimana laba sama dengan nol.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa *break even point* (titik impas) adalah suatu keadaan di mana sebuah perusahaan tidak memperoleh keuntungan dan juga tidak mengalami kerugian dari kegiatan operasinya, karena hasil penjualan yang diperoleh perusahaan sama besarnya dengan total biaya yang dikeluarkan perusahaan.

2.3 Analisis Break Even Point

Analisis *Break even point* merupakan salah satu cabang dari analisis biaya-volume-laba. Analisis biaya-volume-laba merupakan suatu teknik analisis yang mempelajari hubungan antara biaya, volume produksi serta laba. Analisis ini sangat membantu manajemen dalam berbagai hal, misalnya dalam masalah dampak pengurangan biaya tetap terhadap titik impas, atau dampak peningkatan harga terhadap laba.

Titik impas (*break even point*), membuat manajer suatu perusahaan dapat mengidentifikasikan tingkat penjualan yang diisyaratkan agar terhindar dari kerugian., dan diharapkan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk masa yang akan datang. Dengan mengetahui titik impas ini, manajer juga dapat mengetahui sasaran volume penjualan minimal yang harus diraih oleh perusahaan yang dipimpinnya. Dalam analisa BEP terdapat dua macam biaya:

- a. Biaya tetap

Firdaus Ahmad Dunia dan Wasilah Abdullah (2012:26) dalam buku akuntansi biaya menjelaskan bahwa : “biaya tetap adalah biaya-biaya yang secara total tetap tidak berubah dengan adanya perubahan tingkat kegiatan atau volume dalam batas-batas dari tingkat kegiatan yang relevan atau dalam periode waktu tertentu”. Adapun biaya tersebut meliputi:

- 1) Gaji
- 2) Penyusutan
- 3) Asuransi
- 4) Sewa

- 5) Bunga utang
- 6) Biaya kantor

Jenis pengeluaran tertentu harus digolongkan sebagai biaya tetap hanya dalam rentang kegiatan yang terbatas. Rentang kegiatan yang terbatas ini disebut dengan rentang yang relevan. Total biaya tetap akan berubah di luar kegiatan yang relevan. Perubahan biaya tetap pada tingkat kegiatan yang berbeda dan rentang yang relevan digam

b. Biaya Variabel

Firdaus Ahmad Dunia dan Wasilah Abdullah (2012:26) dalam buku akuntansi biaya menjelaskan bahwa : “ biaya variable adalah biaya-biaya yang dalam total berubah secara langsung dengan adanya perubahan tingkat kegiatan atau volume, volume produksi ataupun volume penjualan’. Biaya variabel itu antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Bahan baku
- 2) Upah buruh langsung
- 3) Kondisi penjualan
- 4) Biaya produksi
- 5) Biaya pemasaran

Hubungan antara kegiatan produksi dan biaya variabel yang ditimbulkannya biasanya dianggap seakan-akan bersifat linear. Total biaya variabel dianggap meningkat dalam jumlah yang konstan untuk peningkatan setiap unit kegiatan. Namun, hubungan yang sebenarnya sangat jarang bersifat linear secara sempurna pada seluruh rentang relevan yang mungkin. Misalnya, pada saat volume kegiatan meningkat sampai ke tingkat tertentu, barangkali manajemen akan menambah mesin produksi yang baru. Akibatnya, biaya kegiatan per unit akan berbeda-beda pada berbagai tingkat kegiatan. Meskipun demikian, dalam rentang relevan tertentu, hubungan antara kegiatan dan biaya variabelnya kurang lebih bersifat linear.

Analisis *Break even point* secara umum dapat memberikan informasi kepada pimpinan, bagaimana pola hubungan antara volume penjualan, cost/biaya, dan tingkat keuntungan yang akan diperoleh pada level penjualan tertentu.

Adapun kegunaan Analisis *Break Even Point*. Menurut Susan Irawati dalam bukunya Manajemen Keuangan memaparkan kegunaan *break even point* adalah sebagai berikut :

1. Untuk menunjukkan berapa tingkat penjualan yang harus dicapai, jika perusahaan ingin mendapatkan laba.
2. Untuk membantu menganalisis rencana untuk modernisasi atau otomatisasi untuk mengganti biaya variabel menjadi biaya tetap.
3. Untuk membantu menganalisis pengaruh-pengaruh dari ekspansi terhadap tingkat operasi atau kegiatan.
4. Untuk membantu dalam keputusan mengenai produk baru dalam hal biaya dan hasil penjualan.

Dari beberapa uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa analisis *break even* adalah suatu cara atau alat atau teknik yang digunakan untuk mengetahui volume kegiatan produksi (usaha) dimana dari volume produksi tersebut perusahaan tidak memperoleh laba dan juga tidak menderita rugi. Tujuan analisis impas adalah untuk menentukan volume penjualan dan bauran produk untuk mencapai tingkat laba yang ditargetkan atau laba sebesar nol.

Dengan mengetahui titik impasnya (*break even point*), manajer suatu perusahaan dapat mengindikasikan tingkat penjualan yang disyaratkan agar terhindar dari kerugian, dan diharapkan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk masa yang akan datang. Dengan mengetahui titik impas ini, manajer juga dapat mengetahui sasaran volume penjualan minimal yang harus diraih oleh perusahaan yang dipimpinya.

2.4 Asumsi Dasar Analisis *Break Even*

Menurut: Dody Hapsoro (2013:334) dalam buku akuntansi manajemen menyatakan Analisis *break even* mempunyai beberapa asumsi yang tercermin dalam anggaran perusahaan masa yang akan datang.

Dasar asumsi yang mendasari analisis *break even* sebagai berikut:

- a. Analisis mengasumsikan bahwa fungsi pendapatan dan fungsi biaya bersifat linear.
- b. Analisis mengasumsikan bahwa harga, biaya tetap total, dan biaya variabel per unit dapat didefinisikan secara akurat dan akan selalu konstan selama dalam kisaran relevan (*relevant range*)
- c. Analisis mengasumsikan bahwa jumlah yang diproduksi sama dengan jumlah yang dijual.
- d. Pada analisis multiproduk, bauran penjualan diasumsikan telah diketahui sebelumnya.
- e. Harga jual dan biaya diasumsikan telah diketahui dengan pasti

Analisis *break even* penting bagi manajemen untuk mengetahui hubungan antara biaya, volume dan laba, terutama informasi mengenai jumlah penjualan minimum dan besarnya penurunan realisasi penjualan dari rencana penjualan agar perusahaan tidak menderita kerugian. Oleh karena itu analisis *break even* didasarkan pada asumsi-asumsi di atas. Jika salah satu asumsi berubah, maka akan mempengaruhi posisi *break even* dan mempengaruhi laba perusahaan.

2.5 Analisis Break Even sebagai Alat Bantu dalam Perencanaan

Menurut Handoyo Wibisono (1997:72) analisis *break even* dapat memberikan pedoman dalam pembuatan keputusan dan membantu manajemen dalam:

- a. Pembuatan produk
Analisis *break even* dapat membantu menentukan banyak sedikitnya penjualan produk baru yang harus diraih agar perusahaan memperoleh laba.
- b. Mempelajari pengaruh ekspansi
Ekspansi akan mengakibatkan peningkatan biaya-biaya tetap dan variabel, tetapi juga akan meningkatkan penjualan yang diharapkan.
- c. Proyek modernisasi dan otomatisasi
Apabila terjadi peningkatan *investasi* peralatan produksi yang mampu

menekan biaya variabel khususnya biaya tenaga kerja langsung. Analisis *break even* dapat digunakan untuk menganalisis kosekuensi proyek tersebut.

Analisis *break even* merupakan salah satu bagian dari analisis biaya, volume dan laba Informasi mengenai jumlah penjualan minimal dan besarnya penurunan realisasi penjualan dari rencana penjualan dalam analisis *break even* dibutuhkan manajemen agar perusahaan tidak menderita rugi. Manajemen membutuhkan informasi tersebut untuk mengambil keputusan dalam merencanakan laba perusahaan.

2.6 Margin of Savety (MOS)

Menurut Halim dan Suporno (2005:57) dalam buku akuntansi manajemen menyatakan bahwa margin keamanan adalah selisih antara rencana penjualan (dalam unit atau satuan uang) dengan impas (dalam unit atau satuan uang) penjualan.

Margin of safety memberikan informasi tentang seberapa jauh realisasi penjualan dapat turun dari rencana penjualan agar perusahaan tidak menderita kerugian. Penurunan realisasi penjualan dari rencana penjualan maksimum harus sebesar *margin of safety* agar perusahaan tidak menderita kerugian.

Perusahaan yang mempunyai *margin of safety* yang besar lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang mempunyai *margin of safety* yang rendah. Karena *margin of safety* memberikan gambaran kepada manajemen beberapa penurunan yang dapat ditolerir sehingga perusahaan tidak menderita kerugian tetapi juga belum memperoleh laba.

2.7 Perencanaan Laba

Manajemen perusahaan merumuskan rencana yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Menentukan tujuan perusahaan termasuk dalam perencanaan yang dilakukan manajemen perusahaan. Salah satu perencanaan yang dilakukan manajemen yaitu perencanaan laba.

Menurut Adolph Matz, (1992:6) dalam buku akuntansi biaya perencanaan dan pengendalian menyatakan bahwa Perencanaan laba sering digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan investasi dan penilaian kinerja manajemen suatu perusahaan untuk masa yang akan datang. Perencanaan laba atau penganggaran mempunyai manfaat bagi perusahaan yaitu:

- a. Memberikan pendekatan yang terarah dalam pemecahan permasalahan
- b. Memaksa pihak manajemen untuk secara dini mengadakan penelaahan terhadap masalah yang dihadapi dan menanamkan kebiasaan pada organisasi untuk mengadakan telaah yang seksama sebelum mengambil suatu keputusan.
- c. Menciptakan suasana organisasi yang mengarah pada pencapaian laba.
- d. Merangsang peran serta dan mengkoordinasi rencana operasi berbagai segmen dari keseluruhan organisasi manajemen sehingga keputusan akhir dan rencana saling berkaitan.
- e. Menawarkan kesempatan untuk menilai secara sistematis setiap segi atau aspek organisasi maupun untuk memeriksa serta memperbaharui kebijakan dan pedoman dasar secara berkala.

Perencanaan laba merupakan rencana kerja yang telah diperhitungkan implikasi keuangan yang dinyatakan dalam bentuk proyeksi perhitungan rugi-laba, neraca kas, dan modal kerja untuk jangka panjang juga jangka pendek.

Menurut Samsulbachri (2004:15) Ditinjau dari segi jangka waktu perencanaan, pengklasifikasian perencanaan dapat dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Perencanaan Jangka Pendek (*Short Range*)
Jangka waktunya kurang dari 1 tahun, dilakukan oleh manajer bawah, bersifat operasional
- b. Perencanaan Jangka Pendek (*Intermediate Planning*)

Jangka waktunya $1 \geq 5$ tahun, dilakukan oleh manajer menengah, berifat taktis

- c. Perencanaan Jangka Panjang (*long-range planning*).
Jangka waktunya ≥ 5 tahun, dilakukan oleh manajer puncak, bersifat strategis.

Melihat dari klasifikasi perencanaan tersebut maka perencanaan laba termasuk perencanaan jangka pendek bagi perusahaan. Perencanaan ini memusatkan perhatiannya pada usaha untuk meningkatkan atau memperoleh laba atas penjualan untuk periode kurang dari satu tahun.

2.8 Hubungan Antara Perencanaan Laba dan Analisa BEP

Perencanaan laba membuat pihak manajer industri akan mudah dalam pengambilan keputusan, dapat memperkirakan anggaran yang dibutuhkan, mengetahui kesalahan yang mungkin muncul. Hal itu dapat dilihat dari pengalaman masa lalu serta dengan perencanaan laba yang dapat merangsang atau memacu menuju persaingan yang lebih ketat melalui efektivitas dan efisiensi.

Anggaran merupakan masalah utama yang dibahas dalam perencanaan laba sebab anggaran tersebut meliputi seluruh biaya-biaya yang ada dalam industri, harga jual yang harus ditentukan dan berapa volume penjualan produk tersebut. Diantara tiga hal itu yang meliputi biaya harga jual, dan volume penjualan tidak bisa dipisahkan antara satu dengan yang lain, sebab harga jual ditafsirkan berdasarkan biaya dan volume penjualan yang dihasilkan pada harga jual walaupun juga harus melihat bagaimana situasi pasar tetapi pasar tersebut juga melihat harga jual yang ditetapkan industri.

Selain itu kualitas produk yang dibebankan pada biaya industri, maka akan dihasilkan berapa anggaran industry yang dapat digunakan untuk menentukan berapa besar laba yang diinginkan. Dalam hal ini perlu adanya teknik atau cara agar laba tersebut dapat diperoleh seefektif dan seefisien mungkin, untuk itu perlu diterapkan analisa BEP. Adapun pengertian dari BEP adalah

suatu keadaan dimana perusahaan tersebut tidak mengalami rugi juga belum mendapatkan laba. Analisa BEP dapat digunakan sebagai pedoman di masa mendatang apabila terjadi pengaruh-pengaruh atau perubahan-perubahan yang akan muncul terhadap perolehan besar kecilnya laba.

Analisa BEP dengan perencanaan laba mempunyai hubungan kuat sebab analisa BEP dan perencanaan laba sama-sama berbicara dalam hal anggaran atau di dalamnya mencakup anggaran yang meliputi biaya, harga produk, dan volume penjualan, yang kesemua itu mengarah ke perolehan laba. Untuk itu dalam perencanaan perlu penerapan atau menggunakan analisa BEP untuk perkembangan ke arah masa datang dan perolehan laba. Selain itu analisa BEP dapat dijadikan tolak ukur untuk menaikkan laba atau untuk mengetahui penurunan laba yang tidak menakibatkan kerugian pada industri.

2.9 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

| Peneliti,Tahun | Judul | Hasil |
|--|--|--|
| Rinda Christina dan Rini Aprilia, 2011 | Analisis hubungan break even point dengan perencanaan laba jangka pendek pada CV Adi putra utama palembang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Produk yang di produksi berupa undangan, sertifikat dan brosur. 2. BEP untuk undangan Rp.760 unit sama dengan Rp. 5.321.928,46.BEP untuk sertifikat Rp. 760 unit sama dengan Rp.3.799.199,46 dan BEP untuk brosur Rp.1.754 unit sama dengan Rp. 3.507.964,602 3. Laba yang diperoleh untuk undangan 1538 unit adalah Rp 10.765.163,3, untuk sertifikat 1649 unit adalah Rp8.246.608,85 dan untuk brosur3966 unit adalah Rp 4.482.000,00. 4. MOS untuk undangan 69,58%, |

| | | |
|---|--|---|
| Suci Mulya Wijayanti, Darminto dan Muhammad Saifi, 2012 | Analisis Break even point sebagai salah satu alat perencanaan penjualan dan laba (studi pada PT. Ultrajaya milk industry & trading company, Tbk) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perhitungan CM Ratio maka produk oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi margin terhadap laba sebagai 32% terhadap perusahaan 2. BEP menunjukkan penjualan perusahaantidak mendapatkan laba maupun tidak mendapatkan rugi. Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui BEP dalam rupiah sebesar Rp 1.566.399.244.858. apabila penjualan perusahaan kurang dari bep maka perusahaan akan mengalami kerugian dan sebaliknya jika penjualan melebihi BEP maka perusahaan akan mendapatkan laba. |
|---|--|---|

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| Christina Praticia Ponomban, 2012 | Analisis break even point sebagai alat perencanaan laba pada PT.tropica cocoprima | Selama tahun 2010,2011,2012. Perencanaan titik impas yang terbesar ada pada tahun 2011 sedangkan perencanaan titik impas yang terendah ada pada tahun 2012. Di setiap tahunnya, penjualan yang dilakukan perusahaan sudah baik dan selalu berada di atas statistic impas dengan kata lain perusahaan sudah mampu mencapai keuntungan di setiap tahunnya. |
|-----------------------------------|---|--|

2.10 Kerangka Berpikir

Berhasil tidaknya suatu perusahaan pada umumnya ditandai dengan kemampuan manajemen dalam melihat kemungkinan dengan kesempatan di masa yang akan datang.

Oleh sebab itu, manajemen bertugas untuk merencanakan masa depan perusahaannya. Kegiatan pokok manajemen dalam perencanaan perusahaan adalah pengambilan keputusan dalam pemilihan berbagai macam alternatif dan perumusan kebijaksanaan.

Laba yang diperoleh dalam suatu perusahaan menjadi ukuran sukses atau tidaknya manajemen dalam mengelola perusahaannya. Laba dipengaruhi tiga faktor yaitu harga produk jual, biaya dan volume penjualan. Biaya menentukan harga jual untuk mencapai tingkat laba yang dikehendaki, harga jual mempengaruhi volume penjualan. Sedangkan penjualan langsung mempengaruhi volume produksi dan volume produksi mempengaruhi biaya.

Tiga faktor tersebut saling berkaitan sehingga di dalam perencanaan hubungan antara biaya, volume, laba memegang peranan sangat penting. Untuk memilih alternatif tindakan dan perumusan kebijakan masa yang akan datang manajemen memerlukan data untuk menilai berbagai macam kemungkinan yang berakibat pada laba.

Analisis *break even* merupakan salah satu bagian dari konsep analisis biaya, volume, laba. Analisis *break even* menitik beratkan pada tingkat penjualan minimum sesuai dengan laba yang direncanakan dan penjualan yang harus dipertahankan agar perusahaan tidak menderita kerugian, sedangkan dalam analisis biaya volume laba titik berat analisisnya diletakkan pada sampai seberapa jauh perubahan biaya volume dan harga jual yang mengakibatkan laba perusahaan berubah.

Perencanaan perusahaan dapat efektif bila manajemen dapat memperkirakan bagaimana pengaruh faktor-faktor dalam analisis hubungan biaya volume laba terhadap laba perusahaan. Pembuatan anggaran penghasilan dan biaya pada setiap tahun dapat digunakan sebagai acuan bagi manajer dalam menjalankan usahanya secara nyata selama periode berjalan. Maka perencanaan laba melalui analisis *break even* sangat diperlukan oleh manajemen perusahaan.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian studi kasus pada perusahaan. Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan *expost facto* karena variabel yang diteliti tidak dikenai suatu tindakan, perlakuan atau manipulasi, melainkan hanya meneliti dan mengungkapkan faktor-faktor yang diteliti berdasarkan keadaan yang sudah ada.

3.2 Definisi Operasional

1. Perencanaan Laba

Perencanaan laba melibatkan kegiatan seperti penetapan tujuan dan target laba yang realistis serta cara untuk mencapainya, yang diupayakan manajemen untuk dicapai.

2. Break Even Point

Break Even Point (BEP) dapat diartikan sebagai suatu titik atau keadaan dimana perusahaan di dalam operasinya tidak memperoleh keuntungan dan tidak menderita kerugian.

3.3 Objek penelitian

Tempat yang menjadi Penelitian dari penulis dilakukan pada CV. Vistar Inti Pratama Palembang. Jln.HBR Motik Rt.32 Rw.09 Karya Baru Alang-alang lebar Palembang. Waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah dalam waktu bulan januari 2017.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif, yaitu struktur organisasi, pembagian tugas masing-masing pekerjaan, dan laporan keuangan perusahaan seperti Laporan Neraca, Laporan Laba Rugi, dan laporan harga pokok penjualan CV.Vistar Inti Pratama tahun 2016.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder, dimana data yang dikumpulkan sudah ada berupa struktur organisasi, pembagian tugas masing-masing pekerjaan dan laporan keuangan perusahaan seperti Laporan Neraca, Laporan Laba Rugi, dan laporan harga pokok penjualan CV.Vistar Inti Pratama tahun 2016.

3.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan, yaitu:

1. Survei Lapangan

Survei dilakukan dengan cara:

- a. Interview, yaitu mengadakan wawancara dalam hal ini tanya jawab dengan pimpinan dan staf yang ditujukan untuk mengadakan penelitian terhadap tata cara pelaporan yang menyangkut masalah tersebut.
- b. Documenter, cara pengumpulan data dengan menggunakan arsip dan dokumen-dokumen dari perusahaan yang bersangkutan.

2. Studi kepustakaan

Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh landasan teori yang berhubungan dengan permasalahan melalui interview yang ada, yang akan digunakan sebagai pembahasan masalah.

3.6 Metode Analisis

a. Rumus *Break even point* :

Menurut Abdul Halim dan Bambang S, (2005: 52-53) dalam buku akuntansi manajemen menyatakan perhitungan *break even point* dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) perhitungan *break even point* atas dasar unit dapat dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$\text{Impas rupiah} = \frac{\text{Biaya Tetap}}{1 - \frac{\text{biaya variabel}}{\text{penjualan}}}$$

Atau

$$\text{Impas rupiah} = \frac{\text{total biaya tetap}}{\text{rasio margin kontribusi}}$$

- 2) Adapun perhitungan *break even point* atas dasar *sales* (rupiah) dapat dilakukan dengan menggunakan Rumus :

$$\text{Impas unit} = \frac{\text{total biaya tetap}}{\text{harga jual per unit} - \text{biaya variabel per unit}}$$

$$\text{Impas unit} = \frac{\text{biaya tetap}}{\text{CM per unit}}$$

Atau

$$\text{Impas unit} = \frac{\text{biaya tetap}}{\text{CM per unit}}$$

b. Analisis margin pengaman (*margin of safety*)

Menurut simamora (1999:169) dalam buku akuntansi manajemen menyatakan perhitungan *margin of safety* dapat dilakukan dengan rumus, yaitu:

$$\text{MOS} = \frac{\text{anggaran penjualan} - \text{BEP}}{\text{anggaran penjualan}} \times 100\%$$

Dan

$$\text{MOS rupiah} = \text{MOS} \times \text{anggaran penjualan}$$

c. Untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan perubahan harga jual, biaya dan volume terhadap laba perusahaan

Menurut simamora (1999:169) dalam buku akuntansi manajemen menyatakan perhitungan *Contribution Margin* dapat dilakukan dengan rumus, yaitu:

$$\text{Contribution Margin} =$$

$$\text{Penjualan} - \text{Biaya Variabel}$$

Untuk mengetahui *contribution margin* sebagai akibat perubahan setiap rupiah penjualan

$$\text{Rasio CM} = \frac{\text{CM}}{\text{penjualan}}$$

Keterangan:

Rasio CM: *Ratio Contribution Margin*

CM: *Contribution Margin*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Umum

a. Sejarah Berdiri Singkat CV.Vistar Inti Pratama

CV. Vistar Inti Pratama adalah perusahaan manufaktur yang menggunakan teh sebagai bahan utama produksi. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi teh siap minum dalam kemasan. produknya adalah "Teh Hijau", CV.Vistar Inti Pratama yang didirikan pada tanggal 4 desember 2015. CV.Vistar Inti Pratama yang berlokasi di Jln. HBR

Motik Rt. 32 Rw. 09 Karya Baru Alang-alang Lebar Palembang. CV. Vistar Inti Pratama adalah sebuah usaha industry yang sejak awal didirikan dengan harapan perusahaan dapat berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan minuman lainnya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memperoleh keuntungan atau laba untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Awal didirikan CV.Vistar Inti Pratama hanya menggunakan satu unit mesin *maker* untuk memproduksi minuman kemasan, sedangkan proses pengemasan dilakukan secara manual oleh pekerja. Saat ini perusahaan telah melakukan penambahan beberapa mesin, seperti tiga unit mesin *maker*, dua unit mesin HLP, dua unit mesin OPP, dan satu unit mesin *stemper*. Penambahan mesin tersebut untuk memperlancar proses produksi di CV. Vistar Inti Pratama yang siap bersaing di pasar.

b. Visi dan Misi CV. Vistar Inti Pratama

Visi :

“mengutamakan agar produknya dapat di kenal di masyarakat”.

Misi :

- Melakukan operasional pabrik secara professional dan tertib sesuai dengan kebijakan pemerintah dengan mengutamakan pelayanan pada usaha yang menunjang perekonomian rakyat.
- Mendapatkan keuntungan atau laba sebagai tujuan perusahaan, serta melakukan perencanaan laba dengan tepat.
- Memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dengan dukungan teknologi dan SDM yang professional.

c. Struktur Organisasi CV. Vistar Inti Pratama

Struktur organisasi dari CV. Vistar Inti Pratama bahwa tiap-tiap atasan mempunyai bawahan tertentu untuk melaksanakan tugas-tugas dari pekerja masing-masing. Seluruh

wewenang dan kekuasaan berasal dari atasan yang kemudian mengatur ke bagian bawahannya dan masing-masing bagian tersebut bertanggung jawab penuh pada bagian-bagian di atasnya. Struktur organisasi CV.Vistar Inti Pratama seperti tertera dalam gambar berikut:

4.2 Data Khusus

Perencanaan laba melalui analisis *break even* dalam penelitian ini menggunakan data yang menjadi dasar, data tersebut adalah data laporan keuangan tahun 2016, laporan laba rugi tahun 2016, laporan harga pokok penjualan tahun 2016, daftar pembelian bahan tahun 2016, dan daftar penyusutan aktiva tetap tahun 2016. Data tersebut disajikan di lampiran 1 dalam bentuk tabel.

a. Analisis Data

data dari perusahaan diperoleh dan sudah diolah dan hasilnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini yang berisi tentang hasil penjualan dan harga jual pada tahun 2016.

Tabel 4.1. hasil penjualan dan hasil jual

| Tahun | Harga Per Dus | Total penjualan | Harga jual | Total yang terjual |
|-------|---------------|-------------------|------------|--------------------|
| 2016 | Rp.8.500 | Rp.18.344.875.000 | Rp.10.750 | Rp.1.706.500 |

Sumber : CV.Vistar Inti Pratama,2017

Analisis *break even point* dimulai dengan mengklasifikasi biaya ke dalam biaya tetap dan biaya variable. Berikut ini adalah table klasifikasi biaya ke dalam biaya tetap dan biaya variable :

Tabel 4.2. penggolongan biaya tetap dan biaya variabel

| Jenis biaya | Biaya | Biaya tetap | Biaya variabel |
|----------------------------|------------------|-------------|------------------|
| a. Biaya produksi | | | |
| 1) Biaya langsung : | | | |
| - Biaya cup dan lift | | | |
| - Biaya teh dan perasa | | | |
| - Biaya gula | Rp.8.576.078.000 | | Rp.8.576.078.000 |
| - Biaya air bersih | | | |
| - Upah harian dan borongan | Rp.2.273.040.573 | | Rp.2.273.040.573 |
| - Biaya listrik dan BBM | Rp.1.986.786.520 | | Rp.1.986.786.520 |
| - Biaya dus dan karton | | | |
| 2) Biaya tidak langsung : | | | |
| - Gaji bulanan pabrik | | | |

| | | | |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| - Biaya penyusutan mesin dan pabrik | Rp. 375.613.000 | | Rp. 375.613.000 |
| - Biaya pemeliharaan | Rp. 684.770.000 | | Rp. 684.770.000 |
| - Biaya tidak langsung lainnya | | | |
| | Rp. 612.346.000 | | Rp. 612.346.000 |
| | Rp. 251.264.120 | | Rp. 251.264.120 |
| | Rp. 368.780.000 | Rp. 368.780.000 | |
| | Rp. 608.500.000 | Rp. 608.500.000 | |
| | Rp. 69.800.000 | Rp. 69.800.000 | |
| | Rp. 25.455.300 | Rp. 25.455.300 | |
| b. Biaya non produksi | | | |
| 1) Biaya administrasi dan umum | | | |
| - Gaji bagian penjualan dan adm | | | |
| - Biaya angkut penjualan | Rp. 618.378.000 | Rp. 618.378.000 | |
| - Biaya telepon | | | |
| - Keperluan kantor | | | |
| - Biaya iuran dan retribusi | Rp. 620.138.900 | | Rp. 620.138.000 |
| - Biaya promosi dan penjualan | | | |
| - Biaya penyusutan peralatan kantor | Rp. 31.227.000 | Rp. 31.227.000 | |
| - Biaya bunga dan adm bank | Rp. 43.115.000 | Rp. 43.115.000 | |
| - Biaya usaha lainnya | Rp. 68.350.000 | Rp. 63.350.000 | |
| | Rp. 92.885.000 | Rp. 92.885.000 | |
| | Rp. 65.000.000 | Rp. 65.000.000 | |
| | Rp. 611.316.022 | Rp. 611.316.022 | |
| | Rp. 28.378.000 | Rp. 28.378.000 | |

Sumber : data olahan, 2017

Tabel di bawah ini menggambarkan tentang perhitungan biaya-biaya, yaitu biaya tetap dan biaya variabel.

Tabel 4.3. perhitungan biaya variabel dan biaya tetap

| Tahun | Total biaya tetap | Total biaya variabel | Per dus |
|-------|-------------------|----------------------|---------|
| 2016 | Rp. 2.631.185.222 | Rp. 15.380.036.213 | 9.012 |

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan data-data realisasi tahun 2016. Perusahaan dapat melakukan proyeksi perencanaan biaya, perencanaan laba dan menyusun anggaran lain. Melihat dari klasifikasi perencanaan tersebut maka

perencanaan laba termasuk perencanaan jangka pendek bagi perusahaan. Perencanaan ini memusatkan perhatiannya pada usaha untuk meningkatkan atau memperoleh laba atas penjualan untuk periode kurang dari satu tahun.

Dengan mengetahui anggaran penjualan tahun 2016, manajemen dapat merencanakan laba yang diinginkan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki perusahaan. Setelah data anggaran penjualan diketahui maka dapat dihitung rencana laporan laba dengan metode kontribusi seperti tertera dengan tabel berikut :

Tabel 4.4. laporan anggaran laba kontribusi

| Keterangan | Tahun 2016 |
|---------------------------|--------------------|
| Barang yang terjual (dus) | 1.706.500 |
| Harga jual | Rp. 10.750 |
| Penjualan | Rp. 18.344.875.000 |
| Biaya variabel | Rp. 15.380.036.213 |
| CM | Rp.2.964.838.787 |
| Biaya tetap | Rp. 2.631.185.222 |
| Laba bersih | Rp.333.653.565 |

Sumber : data olahan, 2017

Ratio contribution margin tahun 2016 dapat dihitung sebagai berikut :

$$RCM = \frac{CM}{\text{penjualan}} = \frac{Rp.2.964.838.787}{Rp.18.344.875.000} \times 100\% = 16\%$$

1. Break even point

Break even penting bagi manajemen untuk mengetahui hubungan antara biaya, volume dan laba, terutama informasi mengenai jumlah penjualan minuman dan besarnya penurunan realisasi penjualan dari rencana penjualan agar perusahaan tidak menderita kerugian, berikut perhitungan *break even point* untuk tahun 2016.

Break even point pada tahun 2016 adalah :

$$BEP \text{ rupiah} = \frac{\text{biaya tetap}}{1 - \frac{\text{biaya variabel}}{\text{penjualan}}} = \frac{Rp.2.631.185.222}{1 - \frac{Rp.15.380.036.213}{Rp.18.344.875.000}} = \frac{Rp.2.631.185.222}{Rp.0,1616167342}$$

$$=Rp.16.280.400.881,903$$

$$\begin{aligned} \text{BEP dus} &= \frac{\text{biaya tetap}}{\frac{\text{harga jual per unit} - \text{biaya variabel per unit}}{\text{Rp.2.631.185.222} - \text{Rp.9.012}}} = \frac{\text{Rp.2.631.185.222}}{\text{Rp.1.737}} \\ &= 1.514.456 \text{ dus} \end{aligned}$$

2. Perencanaan Laba

Perusahaan mengharapkan laba sebesar 16% dari pendapatan penjualan. Maka perhitungan penjualan yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai laba tersebut adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{BEP rupiah} &= \frac{\text{biaya tetap} + \text{laba yang diinginkan}}{1 - \frac{\text{biaya variabel}}{\text{penjualan}}} \\ &= \frac{\text{Rp.2.631.185.222} + \text{Rp.16\%}}{1 - \frac{\text{Rp.15.380.036.213}}{\text{Rp.18.344.875.000}}} \\ &= \frac{\text{Rp.3.052.174,857,52}}{\text{Rp.0,1616167342}} \\ &= \text{Rp. 18.885.265.023} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{BEP dus} &= \frac{\text{biaya tetap} + \text{laba yang diinginkan}}{\frac{\text{harga jual per unit} - \text{biaya variabel per unit}}{\text{Rp.2.631.185.222} + 16\%}} = \frac{\text{Rp.3.052.174,857,52}}{\text{Rp.1.737}} \\ &= 1.757.153 \text{ dus} \end{aligned}$$

3. Margin Of Safety (MOS)

Margin Of Safety menunjukkan berapa banyak penjualan yang boleh turun dari jumlah penjualan tertentu dimana perusahaan belum menderita rugi atau dalam keadaan *break even*. Dengan kata lain, angka margin of safety memberikan petunjuk jumlah maksimum penurunan angka volume penjualan yang direncanakan yang tidak mengakibatkan kerugian. Margin of safety merupakan elemen untuk mengukur keamanan perusahaan.

Margin of safety menunjukkan jarak antara penjualan yang direncanakan dengan penjualan pada *break even*. Dengan demikian *margin of safety* juga menggambarkan batas jarak, dimana kalau berkurangnya penjualan melampaui batas jarak tersebut perusahaan akan menderita kerugian.

Margin of safety pada tahun 2016 dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{MOS} &= \frac{\text{anggaran penjualan} - \text{BEP}}{\text{anggaran penjualan}} \times 100\% \\ &= \frac{\text{Rp.18.344.875.000} - \text{Rp.16.280.400.881,903}}{\text{Rp.18.344.875.000}} \times 100\% \\ &= \frac{\text{Rp.2.064.474.118,077}}{\text{Rp.18.344.875.000}} \times 100\% \\ &= 11\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{MOS rupiah} &= \text{MOS} \times \text{anggaran penjualan} \\ &= 11\% \times \text{Rp. 18.344.875.000} = \text{Rp. 2.017.936.250} \end{aligned}$$

Hasil perhitungan *margin of safety* di atas dapat dilihat bahwa batas maksimum yang boleh terjadi penurunan adalah sebesar Rp. 2.017.936.250 atau sebesar 11% dari penjualan tahun 2016.

b. Pembahasan

Analisis *break even point* dimulai dengan mengklasifikasi biaya ke dalam biaya tetap dan biaya variable. Berdasarkan data-data realisasi tahun 2016. Perusahaan dapat melakukan proyeksi perencanaan biaya, perencanaan laba dan menyusun anggaran lain. Melihat dari klasifikasi perencanaan tersebut maka perencanaan laba termasuk perencanaan jangka pendek bagi perusahaan. Perencanaan ini memusatkan perhatiannya pada usaha untuk meningkatkan atau memperoleh laba atas penjualan untuk periode kurang dari satu tahun.

Dengan mengetahui anggaran penjualan tahun 2016, manajemen dapat merencanakan laba yang diinginkan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki perusahaan. Setelah data anggaran penjualan diketahui maka dapat dihitung rencana laporan laba dengan metode kontribusi atau *Ratio contribution margin* (RCM) sangat penting dalam menentukan kebijakan bisnis, karena menunjukkan bagai mana *contribution margin* akan dipengaruhi total penjualan. Tahun 2016 CV. Vistar Inti Pratama memiliki *ratio contribution margin* (RMC) 16%. Hal ini berarti bahwa CV.Vistar Inti Pratama merencanakan peningkatan penjualan sebesar Rp. 18.344.875.000 untuk tahun 2016, manajemen dapat menentukan contribution margin sebesar Rp. Rp.2.964.838.787 dan memperoleh laba sebesar Rp. 333.653.565.

Break even point (BEP) menunjukkan penjualan perusahaan tidak mendapatkan laba dan tidak mendapatkan rugi. Pada tahun 2016 BEP perusahaan sebesar Rp.16.280.400.881,903 dan BEP dalam dus sebesar 1.514.456 dus.

Perencanaan laba yang di harapkan oleh perusahaan pada tahun 2016 sebesar 16% dari pendapatan penjualan. Yang harus dilakukan perusahaan untuk mencapai laba tersebut sebesar Rp Rp. 18.885.265.023 dan dalam dus sebesar 1.757.153 dus .

Margin of safety tahun 2016 sebesar Rp. 2.017.936.250 atau sebesar 11% dari penjualan. artinya batas penurunan penjualan tahun 2016 maksimal sebesar Rp. 2.017.936.250 atau sebesar 11% dari penjualan. (pabila penurunan penjualan melebihi Rp. 2.017.936.250 atau sebesar 11% dari penjualan maka perusahaan akan menderita kerugian. sebaliknya apabila penurunan penjuwalkurang dari Rp. 2.017.936.250 atau sebesar 11% dari penjualan, perusahaan masih mendapat untung.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan laba jangka pendek dengan menggunakan analisis *break even point* membutuhkan adanya biaya, dan biaya-biaya yang terjadi harus dapat dipisahkan antara biaya tetap dan biaya variabelnya. Pemisahan biaya memberikan informasi berapa besarnya marjin kontribusi perusahaan yang sangat berguna untuk perhitungan *break even point* dan analisis *margin of safety*. Dengan menggunakan metode kontribusi atau *Ratio contribution margin* (RCM) Tahun 2016 CV. Vistar Inti Pratama memiliki *ratio contribution margin* (RMC) 16%. Hal ini berarti bahwa CV.Vistar Inti Pratama merencanakan peningkatan penjualan sebesar Rp. 18.344.875.000 untuk tahun 2016, manajemen dapat menentukan contribution margin sebesar Rp. Rp.2.964.838.787 dan

memperoleh laba sebesar Rp. 333.653.565.

2. Adanya hubungan yang positif antara analisis *break even point* dengan perencanaan laba jangka pendek pada CV. Vistar Inti Pratama.
3. Penentuan volume penjualan minimum dapat menggunakan *break even point* dan analisis *margin of safety*, sebab dengan analisis tersebut akan menghasilkan informasi yang sangat berguna bagi perusahaan untuk mengetahui berapa besar penurunan yang boleh terjadi pada penjualan yang dianggarkan oleh perusahaan untuk mengetahui berapa besar penurunan yang boleh terjadi dari penjualan yang dianggarkan oleh perusahaan, atau tingkat penjualan yang aman untuk dilakukan agar perusahaan tidak menderita kerugian.
4. *Margin of safety* menunjukkan jarak antara penjualan yang direncanakan dengan penjualan pada *break even*. Dimana kalau berkurangnya penjualan melampaui batas jarak tersebut perusahaan menderita kerugian. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, pada tahun 2016 *margin of safety* yang dicapai CV.Vistar Inti Pratama hanya sebesar 11% .Pada tahun ini lah perusahaan rawan mengalami kerugian, karena semakin kecil *margin of safety* berarti semakin cepat perusahaan menderita rugi.

5.2 SARAN

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan kepada perusahaan, yaitu:

1. Hendaknya perusahaan melakukan pengklasifikasian biaya berdasarkan perilaku biaya karena hal ini akan diperlukan dalam melakukan perencanaan laba dengan menggunakan analisis *break even point*.
2. Hendaknya perusahaan mempertimbangkan untuk menggunakan analisis *break even point* sebagai alat perencanaan laba

karena analisis ini mengupas tentang keterkaitan antara biaya, volume penjualan, dan pengaruhnya terhadap laba perusahaan.

3. Melihat kesimpulan yang ada terhadap perhitungan *margin of safety*, perusahaan harus lebih memperhatikan biaya-biaya yang dikeluarkan agar tetap dapat mempertahankan angka *margin of safety* yang tinggi pada tahun produksi berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baldric Siregar, Bambang Suripto, Dody Hapsoro, Eko Widodo Lo, Frasto Biyanto. 2013. Akuntansi Manajemen. Salemba Empat. Jakarta.
- Carter, William. K., Usry, Milton. 2006. Akuntansi biaya. Edisi Ketigabelas. Buku Satu. Salemba Empat. Jakarta.
- Christine Praticia Ponomban. 2013. Analisis break even point sebagai alat perencanaan laba pada PT. Tropica Cocoprime. Skripsi. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- <http://download.portalgaruda.org/article.php?%20article=109173&val=1025>
- Cpoeland., Robert., Dascher, Parl 2011. Akuntansi Manajemen. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Firdaus, Ahmad dunia, Wasilah Abdullah. 2012. akuntansi biaya. Edisi ketiga. Salemba Empat. Jakarta.
- Garrison, Ray, H., Noreen, Eric, W. 2006. Akuntansi Manajerial. Edisi Kesebelas. Buku Satu. Salemba Empat. Jakarta.
- Halim, Abdul., Supomo, Bambang. 2005. Akuntansi Manajemen. Edisi Pertama. BPF. Yogyakarta.
- Hansen, Don. R., Mowen, Maryanne. 2006. Akuntansi Biaya. Edisi Ketujuh. Jilid 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Rinda Cristina dan Rini Aprilia. 2011. Analisis hubungan *break even point* dengan perencanaan laba jangka pendek pada CV. Adi Putra Utama Palembang. Skripsi. STIE MDP Palembang.
- <http://eprints.mdp.ac.id/705/1/JURNAL%202009210044%20RINDA%20CHRISTINA.pdf>
- Simamora, Henry. 1999. Akuntansi Manajemen. Salemba Empat. Yogyakarta.
- Suci Mulya Wijaya, Darminto dan Muhammad Saifi. 2013. Analisis break even point sebagai salah satu alat perencanaan penjualan dan laba (studi pada PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk). Skripsi. Universitas Brawijaya Malang.
- http://www.academia.edu/7921561/ANALISIS_BREAK_EVEN_POINT_SEBAGAI_SALAH_SATU_ALAT_PERENCANAAN_PENJUALAN_DAN_LABA_Studi_Pada_PT._Ultrajaya_Milk_Industry_and_Trading_Company_Tbk
- Supriyono. 2011. Akuntansi manajemen. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Syamsudin, Lukman. 2011. Manajemen Keuangan Perusahaan: Konsep Aplikasi dalam perencanaan, Pengawasan, dan Pengambilan Keputusan. Edisi Baru. Rajawali Pers. Jakarta.

”PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAAN BIBIT IKAN PATIN DI DUNIA PATIN 1988 PALEMBANG”

Rama Anjasmara¹⁾, Wiwin Agustian²⁾, Ade Kemala Jaya³⁾.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Bina Darma Palembang,
Jln Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang

¹Email : ramaanjasmara@gmail.com

²Email : wiwin.agustian@binadarma.ac.id

³Email : Adekemala@binadarma.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian bibit ikan patin di dunia patin 1988 Palembang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pembeli bibit ikan patin di dunia patin 1988 Palembang yang telah membeli bibit ikan patin yang jumlah sampelnya adalah 25 orang. Sedangkan analisis data yang digunakan yaitu analisis linear regresi berganda. Dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel harga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian 1.610 dan variabel kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian sebesar -0,825, artinya harga lebih berpengaruh dari pada kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Sedangkan kualitas produk dan harga memiliki hubungan sebesar 74,1 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Pada Uji F terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $35,260 > 4,24$ dengan kata lain bahwa harga dan kualitas produk berpengaruh secara bersama – sama terhadap keputusan bibit ikan patin di dunia patin 1988 Palembang.

Kata Kunci : Kualitas Produk, Harga dan Keputusan Pembelian.

The purpose of this research is to know the influence of the price and quality of the products towards purchasing decisions in the world of catfish fingerlings catfish 1988 Palembang. as for the becoming of the sample in this research was the buyer in the world of catfish fingerlings catfish 1988 Palembang who had bought a number of catfish fingerlings sampelnya is 25 people. While data analysis used a linear multiple regression analysis IE. From the results of research to see that the variable price effect significantly to 1,610 purchasing decisions and product quality variables berpengaruh significantly to the purchasing decision of 0.825, meaning prices are more influential than on the quality of the products towards purchasing decisions. While the quality of the products and price have a relationship of 74,1 %. While the rest is influenced by other factors. On the Test F seen that $F_{hitung} > F_{tabel}$ or $35.260 > 4.24$ or in other words that the price and quality of the product together – the same effect against the decision of the world catfish fingerlings catfish 1988 Palembang.

Keywords: price, product quality and purchasing decisions.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kehidupan sehari-hari manusia mempunyai kebutuhan yang sangat banyak, kebutuhan-kebutuhan tersebut tentunya bertujuan untuk mempertahankan kehidupannya. Kebutuhan manusia menurut tingkat kepentingannya dapat

dibedakan menjadi 3 bagian yaitu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, dan kebutuhan tersier. Kebutuhan primer adalah kebutuhan yang pemuasannya harus segera dipenuhi agar dapat menjaga kelangsungan hidup dengan baik. Kebutuhan sekunder adalah kebutuhan tambahan atau

kebutuhan pelengkap yang tingkat pemuasannya dapat ditunda sehingga tidak mempengaruhi kelayakan hidup seseorang. Sedangkan kebutuhan tersier adalah kebutuhan akan kemewahan yang hanya dapat dipenuhi bila kebutuhan primer dan sekunder.

Bilamelihat perkembangannya usaha ikan patin di Palembang yang semakin ketat. Hal ini membuat para konsumen atau pelanggan semakin selektif dalam menentukan keputusan pembelian produk bibit ikan patin tersebut. Harga adalah satu contoh faktor yang mempengaruhi dalam menentukan keputusan pembelian terhadap produk bibit ikan patin. Dimana harga adalah sejumlah uang yang dibebankan atas suatu produk atau jasa. Konsumen dalam mengambil keputusan untuk membeli suatu produk yang ditawarkan banyak dipengaruhi oleh persepsi terhadap produk (*product*), harga (*price*), tempat (*place*) dan promosi (*promotion*), bauran pemasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini (Kotler, 2007:23). Hubungan antara harga dengan keputusan pembelian,

semakin tinggi harganya maka keputusan pembelian semakin rendah, sebaliknya, jika harga rendah keputusan pembelian berubah semakin tinggi. Dimana harga merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan. Karena harga menentukan seberapa besar keuntungan yang akan diperoleh perusahaan. Maka, para pengusaha harus jeli menetapkan harga produknya ke pasar agar produk tersebut sukses dipasar.

Akan tetapi dalam menentukan keputusan pembelian bukan cuma harga yang mampu mempengaruhi pembelian tersebut. Kualitas produk pun akan menjadi tolak ukur konsumen dalam menentukan suatu keputusan untuk melakukan keputusan pembelian produk. Produk adalah segala sesuatu yang dapat ditawarkan ke pasar untuk perhatian, akuisisi, penggunaan, dan konsumsi yang dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan. (Ginting, 2011:90). Dengan demikian kualitas produk juga dapat diartikan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian produk.

Dunia patin1988 merupakan salah satu usaha bibit ikan patin di kota Palembang, saat ini permasalahan yang dihadapi Dunia patin1988 adalah berkaitan dengan harga yang diterapkan pada produk itu sendiri. Harga-harga yang ditawarkan sering kali menjadi kendala yang dihadapi ketika disesuaikan dengan keinginan dan keputusan konsumen dalam membeli produk, sehingga penetapan harga yang tepat dan sesuai dengan kualitas mejadi kunci utama dalam menjawab apa yang diinginkan bahkan mempengaruhi keputusan pembeli atau konsumen. Dunia patin1988 memiliki kualitas produk yang cukup bagus, karena menggunakan sortiran indukan pertama. Sedangkan permasalahan yang berkaitan dengan kualitas produk itu sendiri adalah, bibit sakit karenan faktor air, kondisi lingkungan tidak menentu, jadi bibit ikan patin diberikan obat antibiotic untuk mencegah penyakit, ketergantungan dari umur 0-2 bulan, produktif indukan juga hanya 2 periode selama 1 tahun setiap awal musim hujan saja jadi konsumen susah mencari pas waktu bibit tidak

produktif , ukuran tidak masuk kriteria pembeli , harganya mahal jadi mempengaruhi keputusan pembelian.

Tabel 1.1

Penjualan bibit ikan patin
Di Palembang

| Nama | Ukuran dan harga | |
|-----------------------|------------------|---------|
| | 2 inc | 3 inc |
| Dunia patin 1988 | Rp. 250 | Rp. 350 |
| Central benih ikan | Rp. 200 | Rp. 300 |
| Jual bibit ikan | Rp. 220 | Rp. 300 |
| Abata fish | Rp. 180 | Rp. 280 |

Daribulan

Januari,Februari,Maret,November dan Desember, stock bibit ikan patin, mengalami kenaikan yang signifikan, rata-rata mencapai 800.000 bibit ikan patin, dikarnakan indukan subur pada musim penghujan dan pada bulan April-Oktober, stock bibit ikan pati mengalami penurunan rata-rata mencapai 500.000 bibit ikan patin dikarnakan musim kemarau.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “**Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Bibit Ikan Patin di Dunia Patin1988**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh harga terhadap keputusan pembelian bibit ikan patin di Dunia Patin1988?
2. Bagaimana pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian bibit ikan patin di Dunia Patin1988?
3. Bagaimana pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian bibit ikan patin di Dunia Patin1988?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh harga terhadap keputusan pembelian bibit ikan patin di Dunia Patin1988

2. Untuk mengetahui kualitas produk terhadap keputusan pembelian bibit ikan patin di Dunia Patin1988
3. Untuk mengetahui pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian bibit ikan patin di Dunia Patin1988

II. LANDASAN TEORI

2.1 Harga

Harga adalah satuan moneter atau ukuran lainnya (termasuk barang dan jasa) yang ditukarkan agar memperoleh hak kepemilikan atau penggunaan suatu barang atau jasa. (Tjiptono, 2012:151). Strategi penentuan harga (*pricing*) sangat signifikan dalam pemberian *value* kepada konsumen dan mempengaruhi image produk, serta keputusan konsumen untuk membeli. Harga juga berhubungan dengan pendapatan dan turut mempengaruhi *supply* atau *marketing channels*. Akan tetapi, yang paling penting adalah keputusan dalam harga harus konsisten dengan strategi pemasaran sekeseluruhan. (Lupiyoadi, 2011: 61)

2.1.2.4 Indikator Penetapan Harga

Menurut Fure (2013:276), indikator yang digunakan untuk mengukur harga antara lain :

1. Harga yang sesuai dengan manfaat
2. Persepsi harga dan manfaat
3. Harga barang terjangkau
4. Persaingan harga
5. Kesesuaian harga dengan kualitasnya .

2.2 Kualitas Produk

Kualitas produk harus dijelaskan dan dikomunikasikan hubungannya dengan masing-masing pelanggan dan jasa yang sesuai dengan harapan pelanggan. (Tony Wijaya, 2011:36).

2.1.4.5 Indikator Kualitas Produk

Menurut Akbar (2012: 6), indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas produk antara lain :

1. Kemudahan penggunaan
2. Daya tahan
3. Kejelasan fungsi
4. Keragaman ukuran produk

2.3 . Keputusan Pembelian

Harmani (2008: 41) menyatakan bahwa keputusan pembelian

merupakan proses pengintegrasian yang mengkombinasikan untuk mengevaluasi dua atau lebih perilaku alternatif, dan memilih salah satu diantaranya. Menurut Schiffinan dan Kanuk (2009, 112)

2.1.5.2

Indikator Keputusan Pembelian

Menurut Kotler (2012: 70), indikator yang digunakan untuk mengukur keputusan pembelian antara lain :

1. Kemantapan pada sebuah produk
2. Kebiasaan dalam membeli produk
3. Memberikan rekomendasi kepada orang lain
4. Melakukan pembelian ulang.

2.4. Hipotesis.

A1 : Ada pengaruh harga terhadap keputusan pembelian bibit

ikan patin di dunia patin 1988.

A2 : Ada pengaruh Kualitas Produk terhadap keputusan pembelian bibit ikan patin di dunia patin 1988.

A3 : Ada pengaruh harga dan Kualitas Produk terhadap keputusan pembelian bibit ikan patin di dunia patin 1988

III. METODOLOGI

PENELITIAN

3.2 Variable Penelitian

Variable penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbrntuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan variable independen dan variable dependen..

3.4Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner. Kuesioner yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responde secara langsung.

3.8 Metode Analisis Data

Metode Analisis kuantitatif Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang .

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi

(dinaik turunkan nilainya). (Sugiyono,2013:277). Persamaan linier regresi berganda sebagai berikut : $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11
Regresi linier berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 1.010 | .373 | |
| 1 Harga | 1.610 | .388 | 1.759 |
| Kualitas produk | -.825 | .369 | -.946 |

a. Dependent Variable: keputusan pembelian

Dari hasil perhitungan tabel di atas melalui program SPSS, diperoleh

persamaan regresi linier berganda dapat dituisikan sebagai berikut:

$$Y= 1,010 + 0,1610X_1- 0,825X_2$$

Persepsi dapat nilai negatif di variabel kualitas produk, kebanyakan pembeli merasakan dapat negatif dari pembelian bibit ikan patin dikarenakan penyakit, penyakit ikan patin ada yang disebabkan infeksi dan non-infeksi. Penyakit non-infeksi adalah penyakit yang timbul akibat adanya gangguan faktor yang bukan patogen. Sedangkan penyakit akibat infeksi biasanya timbul karena gangguan gangguan organisme patogen. Sebab penyakit inilah bibit ikan patin mengalami kualitas yang buruk dan lama membesar walaupun ikan nya tahan mati..

Dalam tabel 4.12 ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,873. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,873 ini menunjukkan bahwa harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat antara variabelnya.

4.4 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t (Parsial)

4.4.1 Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.12
Koefisien korelasi
Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien
korelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | .873 ^a | .762 | .741 |

a. Predictors: (Constant), harga,

Kualitas produk

Tabel 4.14
Hasil Uji (Parsial)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized | | Standardized | T | Sig. |
|-----------------|----------------|------------|--------------|--------|------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.010 | .373 | | 2.707 | .013 |
| 1 harga | 1.610 | .388 | 1.759 | 4.152 | .000 |
| Kualitas produk | -.825 | .369 | -.946 | -2.234 | .036 |

a. Dependent Variable: keputusan pembelian

Sumber : Data diolah dari SPSS, 19.0

Berdasarkan tabel diatas, didapat harga (X1) dengan nilai $t_{hitung}=4.152$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya ada pengaruh secara signifikan dari harga (X1) terhadap keputusan pembelian (Y). Sedangkan kualitas produk (X2) nilai $t_{hitung}= -2.234$ dengan probabilitas sebesar $0,036 < 0,05$, artinya H_0 tidak ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari

kualitas produk (X2) terhadap keputusan pembelian(Y).

4.5.2 Uji F (Simultan)

Tabel 4.15
Hasil Uji (simultan)
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 4.842 | 2 | 2.421 | 35.260 | .000 ^a |
| | Residual | 1.511 | 22 | 0.69 | | |
| | Total | 6.353 | 24 | | | |

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), harga, kualitas produk

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 35.260 lebih besar dari F_{tabel} (4.24), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa harga dan kualitas produk berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

4.6 Pembahasan

Angka R sebesar 0.873 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel X1 (harga) dan Variabel X2 (kualitas produk) terhadap variabel Y

(keputusan pembelian) adalah kuat dan positif. Nilai pada tabel model *Summary* juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 dan variabel X2 dengan variabel Y adalah kuat. Angka *R square* adalah 0.762, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel harga dan variabel kualitas produk menjelaskan variabel keputusan pembelian. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 76,2% bahwa variabel harga dan variabel kualitas produk terhadap variabel keputusan pembelian menjelaskan variabel

keputusan pembelian sebesar 76,2% sedangkan sisanya 23,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Selanjutnya dari hasil regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,010. Hal ini berarti bahwa jika harga (X1) dan kualitas produk (X2) sebesar nilai konstanta yaitu 1,010. Sedangkan nilai koefisien harga (X1) sebesar 1,610 Hal ini berarti mengandung arti bahwa setiap peningkatan harga (X1) maka variabel keputusan pembelian (Y) akan naik sebesar 1.610 dengan asumsi bahwa variabel dependent yang lain dari model regresi adalah tetap. Kemudian nilai koefisien kualitas produk (X2) sebesar -0,825 Hal ini berarti mengandung arti bahwa setiap peningkatan kualitas produk (X2) maka variabel keputusan pembelian (Y) akan naik sebesar -0,825 dengan asumsi bahwa variabel dependent yang lain dari model regresi adalah tetap.

Kemudian didapat harga (X1) dengan nilai $t_{hitung} = 4,152$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

artinya ada pengaruh secara signifikan dari harga (X1) terhadap keputusan pembelian (Y). Sedangkan kualitas produk (X1) nilai $t_{hitung} = -2,234$ dengan probabilitas sebesar $0,036 < 0,05$ artinya H_0 tidak ditolak. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas produk (X2) terhadap keputusan pembelian (Y). Dan secara bersama-sama didapat harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian dengan $F_{hitung} = 35,260$ dengan sig. Sebesar 0,000 dengan $F_{tabel} = 4,24$ maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara signifikan dari harga (X1) dan kualitas produk (X2) terhadap keputusan pembelian (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Ada pengaruh yang signifikan antara harga dan kualitas produk secara bersama-sama berpengaruh

- positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.
2. $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel harga terhadap keputusan pembelian.
 3. $0,036 < 0,05$ artinya ada yang berpengaruh yang signifikan antara variabel kualitas produk terhadap keputusan pembelian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Ipul. 2016. *Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Peralatan masak Showroom Maxim Housewares Grand City Mall Surabaya*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen| Vol 4, Nomor 12, Desember 2015.
- Ginting F. Hartimul Nembah. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Bandung: CV YRAMA WIDYA.
- Habibah Ummuh, Sumiati. 2016. *Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Wardah Di Kota Bangkalan Madura*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Hal 31-48| Vol 1, Nomor 1, Maret 2016
- Lupioyadi Rambat. 2013. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat
- S Ruth Gracetia, 2014. *Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Karpet pada CV. Natural Palembang*. Skripsi Manajemen, Universitas Binadarma.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Dan Bisnis*. Bandung: Aifabeta.
- Sunyoto Danang. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS (Centre For Academic Publishing Service).
- Sutrisno. 2015. *Study Kelayakan Bisnis*. Yogyakarta. EKONISIA.
- Wijaya Tony. 2011. *Manajemen Kualitas Jasa*. Jakarta: PT INDEKS.
- Yamit Zulian. 2013. *Manajemen Kualitas Produk dan Jasa*. Yogyakarta: EKONISIA.

ANALISIS EFISIENSI TOTAL BIAYA PERSEDIAAN KAYU DENGAN MENGGUNAKAN METODE ECONOMIC ORDER QUANTITY (EOQ) PADA UKM WAHID GALERI SENI UKIR PALEMBANG

**Ramina Sari¹, Heriyanto², Gagan Ganjar Resmi³,
Universitas Bina Darma²**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 12 Palembang

Heriyanto@binadarma.ac.id¹, gaganganjarr resmi@yahoo.co.id¹, raminasari27@gmail.com²

ABSTRACT : *Efficiency Analysis of the Total Wood Cost Inventory using Economic Order Quantity (EOQ) method. On Wahid SMEs Carving Art Galleries Palembang. This study aims to determine the number of Economical purchase of raw materials, the cost of the order, the save costs, total inventory cost, safety stock and reorder point using Economic Order Quantity (EOQ). The data used in this study consisted of Primary data from and the secondary data. The data analysis technique used was quantitative descriptive analysis tools and a booking fee storage costs. The results of this study indicated that the application of the Economic Order Quantity (EOQ) method was more efficient than the conventional company's method in decision-making raw material inventory and a positive influence on the purchase of raw materials as well as the optimal total inventory costs.*

Keywords: *EOQ and total inventory cost*

ABSTRAK : Analisis Efisiensi Total Biaya Persediaan Kayu dengan Menggunakan Metode *Economic Order Quantity (EOQ)* Pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jumlah pembelian bahan baku Ekonomis, biaya pesan, biaya simpan, total biaya persediaan, persediaan pengaman dan titik pemesanan kembali dengan menggunakan metode *Economic Order Quantity (EOQ)*. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Adapun teknik analisis data menggunakan kuantitatif deskriptif dengan alat analisis biaya pemesanan dan biaya penyimpanan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan metode *Economic Order Quantity (EOQ)* lebih efisien dibandingkan dengan metode konvensional perusahaan dalam pengambilan keputusan persediaan bahan baku dan berpengaruh positif terhadap pembelian bahan baku yang optimal serta total biaya persediaan.

Kata kunci : *EOQ dan total biaya persediaan.*

PENDAHULUAN

Proses produksi yang baik dibutuhkan keseimbangan antara faktor produksi, yang meliputi : bahan baku, modal, mesin, metode, dan sumber daya manusia. Menurut (Sartono, 2012:444), bagi perusahaan manufaktur persediaan bahan baku menjadi begitu penting karena kesalahan dalam investasi persediaan bahan baku akan mengganggu kelancaran operasi perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan

harus memiliki perencanaan kebutuhan bahan baku yang efisien dan harus diselaraskan dengan setiap unsur didalam perusahaan tanpa terkecuali.

Telah kita ketahui bahwa setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda untuk mengelola persediaan bahan baku. Mulai dari jumlah unit bahan baku, waktu penggunaan, maupun jumlah biaya untuk membeli bahan baku. Namun terlepas dari hal itu setiap perusahaan pasti membutuhkan

pengelolaan persediaan bahan baku yang tepat agar proses produksi dapat berjalan lancar dengan biaya produksi yang efisien.

Dalam hubungannya dengan tingkat efisiensi perusahaan secara keseluruhan, maka aktivitas pembelian bahan baku perlu direncanakan dengan menggunakan metode yang tepat agar perusahaan dapat terhindar dari pemborosan biaya dan perusahaan dapat beroperasi lebih efisien dimasa yang akan datang. Metode konvensional yang biasanya digunakan untuk persediaan bahan baku dinilai kurang efektif dalam penggunaannya, hal ini disebabkan karena dengan metode konvensional perusahaan belum mengetahui berapa jumlah pembelian bahan baku paling optimal sehingga perusahaan sering mengalami kelebihan bahan baku (*overstock*) atau kekurangan bahan baku (*out of stock*), apabila hal ini terjadi terus menerus maka akan mengakibatkan pemborosan modal kerja karena perusahaan melakukan pembelian bahan baku dalam jumlah besar yang tentunya diikuti dengan meningkatnya biaya pemesanan dan penyimpanan oleh perusahaan. Salah satu metode yang cukup efisien dalam mengelola persediaan bahan baku adalah metode *Economic Order Quantity* (EOQ). Metode EOQ merupakan salah satu metode yang paling sering diterapkan untuk mengetahui jumlah persediaan bahan baku terbaik yang dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kelancaran produksinya. Metode ini sering dipakai karena mudah untuk dilaksanakan dan mampu memberikan solusi yang terbaik bagi perusahaan, hal ini dibuktikan dengan menggunakan metode EOQ tidak saja

diketahui berapa jumlah persediaan yang paling optimal bagi perusahaan tetapi akan diketahui juga berapa biaya yang akan dikeluarkan perusahaan dengan persediaan bahan baku yang dimilikinya dihitung dengan (Total Inventory Cost).

UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pembuatan *furniture* yang belamat di Jl TPA Sukawinatan Lr. Jati Sukarami Palembang. Wahid Galeri Seni Ukir Palembang memproduksi berbagai macam bentuk furniture perlengkapan rumah tangga, kantor dan sekolah seperti : lemari, meja, kursi dan jam. Permintaan akan furniture biasanya mengalami peningkatan setiap tahunnya terutama pada peringatan hari-hari besar seperti hari raya. Untuk memenuhi permintaan dan kepuasan konsumennya Wahid Galeri Seni Ukir Palembang menggunakan bahan baku kayu yang berkualitas tinggi seperti kayu jati, tembesu dan medang bungkal yang *display* (dipasok) dari beberapa daerah. Dalam proses produksi kayu merupakan bahan baku utama pembuatan furniture, namun persediaan kayu pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang masih belum optimal. Hal ini disebabkan karena ketersediaan kayu pada supplier (pemasok) sering mengalami kelangkaan dan perusahaan masih menggunakan metode persediaan konvensional.

Sehingga pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang belum ketahui berapa persediaan optimum dengan biaya pemesanan dan biaya simpan yang yang minimum.

Apabila persediaan terlalu kecil maka kegiatan produksi besar kemungkinan akan mengalami penundaan, atau perusahaan beroperasi pada kapasitas yang rendah dan hal tersebut akan memicu keluhan konsumen terhadap permintaan barang. Sebaliknya apabila persediaan terlalu besar maka akan mengakibatkan perputaran persediaan yang rendah sehingga profitabilitas perusahaan menurun dengan adanya biaya simpan yang semakin besar. Jika perusahaan tidak dapat mengefisienkan jumlah persediaan optimum dan biaya-biaya yang berkaitan dengan persediaan seperti biaya pesan dan biaya simpan ada kemungkinan perusahaan akan mengalami kerugian karena Total biaya persediaan yang dikeluarkan. Metode EOQ merupakan hal yang cukup penting bagi perusahaan karena diharapkan dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan persediaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Efisiensi Total Biaya Persediaan Kayu dengan Metode Economic Order Quantity (EOQ) Pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang”**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah “ Bagaimana total biaya persediaan bahan baku kayu yang digunakan perusahaan dengan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) agar mencapai efisiensi biaya persediaan pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang”

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis keuntungan penggunaan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) dalam usaha mengelola persediaan kayu agar mencapai efisiensi total biaya persediaan pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang beralamat di Jl TPA Sukawinatan Lorong Jati RT. 36 RW. 10 No 80 Sukajaya Sukarami Palembang.

Objek Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini penulis mengambil objek penelitian mengenai total biaya persediaan kayu pada Pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang.

Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Lapangan

Mengadakan penelitian secara langsung untuk memperoleh gambaran masalah dengan mengamati dan melihat keadaan perusahaan, mengadakan wawancara dengan pihak-pihak berwenang dan terkait dengan masalah yang dihadapi, serta mengumpulkan data-data tertulis berupa dokumen-dokumen pendukung yang ada dalam perusahaan.

2. Penelitian Pustaka

Mengumpulkan dan mempelajari berbagai literatur, buku-buku wajib dan bahan kuliah yang erat hubungannya dengan penelitian ini, sebagai bahan acuan untuk membahas teori yang relevan dengan pembahasan masalah.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan oleh penulis sebagai bahan penulisan ini meliputi data primer dan data sekunder, pengertian data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data mentah yang belum diolah yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti. Dalam hal ini data yang diperoleh dari hasil observasi atau pengamatan langsung dan wawancara. Adapun metode pengumpulan data primer yang digunakan oleh penulis sebagai berikut :

- Wawancara (interview)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan interview atau tanya jawab secara langsung dengan bagian produksi. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui persediaan bahan baku di industri ini.

- Pengamatan langsung (observasi)

Yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang, khususnya menghubungi bagian-bagian yang terlibat langsung untuk mendapatkan informasi yang

diperlukan. Pengamatan yang dilakukan yaitu mengamati persediaan bahan baku yang terdapat digudang.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi. Data sekunder ini dilakukan melalui riset kepustakaan yang berupa laporan kebutuhan bahan baku, biaya pemesanan dan biaya penyimpanan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persediaan Kayu Pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang

Selama ini kebutuhan kayu untuk pembuatan furniture di UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang diperoleh dari berbagai supplier, kebijakan pengadaan bahan baku disesuaikan dengan permintaan pasar. Berikut ini daftar persediaan kayu pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang pada tahun 2015:

Tabel 1. Jumlah Kebutuhan Kayu Pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang.

| Bulan | Jenis Kayu | | |
|----------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| | Kayu Jati m ³ | Kayu Tembesu m ³ | Kayu Medang m ³ |
| Januari | 5 | 8 | 3 |
| Februari | 5 | 8 | 3 |
| Maret | 5 | 8 | 3 |
| April | 7 | 14 | 4 |
| Mei | 9 | 18 | 7 |
| Juni | 10 | 16 | 7 |
| Juli | 7 | 10 | 5 |
| Agustus | 9 | 16 | 6 |

| | | | |
|-----------------|----|-----|----|
| September | 7 | 10 | 6 |
| Oktober | 5 | 8 | 3 |
| November | 6 | 10 | 4 |
| Desember | 6 | 10 | 4 |
| Total Pembelian | 81 | 136 | 55 |

Sumber : Data Kebutuhan Bahan Baku Tahun 2015 pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang

Tabel 2. Biaya Pemesanan

| No | Biaya-biaya | Kayu Jati | Kayu Tembesu | Kayu Medang |
|--------------|------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| 1 | Biaya Telepon | Rp840.000 | Rp 960.000 | Rp 600.000 |
| 2 | Biaya Penyusunan | Rp6.000.000 | Rp9.600.000 | Rp 3.600.000 |
| Total | | Rp6.840.000 | Rp10.560.000 | Rp 4.200.000 |

Sumber : Data Biaya Pemesanan Kayu Tahun 2015 pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang

Tabel 3. Biaya Penyimpanan

| No | Biaya-biaya | Kayu Jati | Kayu Tembesu | Kayu Medang |
|--------------|--------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| 1 | Biaya Listrik | Rp 1.408.500 | Rp 2.464.000 | Rp960.000 |
| 2 | Biaya Tenaga Kerja | Rp 2.520.000 | Rp4.200.000 | Rp1.680.000 |
| Total | | Rp 3.928.500 | Rp6.664.000 | Rp2.640.000 |

Sumber : Data Biaya Penyimpanan Kayu Tahun 2015 pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang

Metode Konvensional

UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang menggunakan metode konvensional dalam mengolah persediaan bahan baku kayu,

berikut tabel rekapitulasi perhitungan metode konvensional yang digunakan perusahaan :

| Keterangan | Kayu Jati | Kayu Tembesu | Kayu Medang |
|-------------------------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| Rata-rata Pembelian Kayu | 6,75 m ³ | 11,33 m ³ | 4,58 m ³ |
| Total Biaya Pemesanan Kayu | Rp6.840.000 | Rp10.560.000 | Rp4.200.000 |
| Total Biaya Penyimpanan Kayu | Rp3.928.500 | Rp 6.664.000 | Rp2.640.000 |
| Total Biaya Persediaan | Rp.10.768.500 | Rp.17.224.000 | Rp.6.840.000 |

Sumber : Data diolah penulis (2016)

Berdasarkan Tabel 4.3.1.7 diatas didapat diketahui bahwa hasil *total inventory cost* (TIC) terbesar ada pada persediaan kayu tembesu, dengan TIC sebesar Rp. 17.224.000 hal ini dipengaruhi oleh pembelian rata-rata yang dilakukan perusahaan lebih besar dibandingkan dengan jenis kayu lainnya yaitu sebesar 11,33 m³ untuk satu kali pesan dengan total biaya pemesanan sebesar Rp 10.560.000 dan biaya simpan sebesar Rp 6.664.000 per tahun.

Tingginya tingkat persediaan kayu tembesu dibandingkan kayu jati atau kayu medang pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang dipengaruhi oleh tingginya permintaan konsumen terhadap *furniture* ukiran khas Palembang. Hal ini disebabkan karena kayu tembesu merupakan jenis kayu yang tergolong sangat awet, tahan terhadap jamur dan rayap serta memiliki harga yang lebih terjangkau dibandingkan *furniture* berbahan baku kayu jati.

Selain itu kayu tembesu memiliki nilai hubungan sejarah yang cukup erat terhadap ukiran khas Palembang seiring perkembangan zaman. Kerajinan ukir kayu khas Palembang mempunyai motif khusus yang berbeda dengan daerah lain, pengaruh Cina atau Budha masih menonjol dengan dominasi motif tumbuhan seperti teratai dan bunga melati. Pada zaman dahulu hanya kayu tembesu yang dipercaya memiliki kualitas yang baik sebagai bahan baku ukiran khas Palembang hal ini didukung dengan ketersediaan kayu tembesu sebagai komoditi yang tersebar banyak di pulau Sumatera. (Meilly, 2016, Ukiran Khas Palembang, <http://budaya-indonesia.org/Ukiran-khas-Palembang/>, diakses tanggal 15 Januari 2017)

Kemudian Selain keunggulan kualitas maupun nilai sejarah yang dimiliki, kayu tembesu juga memiliki sifat pengerjaan yang tergolong mudah karena kayu tembesu mempunyai tingkat kekerasan sedang yang sangat cocok dijadikan kayu ukiran karena mempunyai ciri khas tekstur yang halus, serat lurus dan berpadu. Sehingga dalam proses pengerjaan untuk jenis *furniture* ukiran yang berbahan baku kayu tembesu akan sangat mudah dengan hasil ukiran yang baik. (Erik, 2016, Identifikasi Kayu Indonesia, <http://www.kayu123.com/kayu-tembesu>, diakses tanggal 15 Januari 2017)

Metode *Economic Order Quantity* (EOQ)

Pengelolaan persediaan kayu pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang dengan menggunakan metode *Economic Order*

Quantity (EOQ), berikut rekapitulasi perhitungan dengan menggunakan metode metode *Economic Order Quantity* (EOQ):

| Keterangan | Kayu Jati | Kayu Tembesu | Kayu Medang |
|-------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Pembelian Ekonomis | 43,63 m ³ | 69,89 m ³ | 28,32 m ³ |
| Frekuensi Pemesanan Optimal | 1,85 (2 kali) | 1,94 (2 kali) | 1,94 (2 kali) |
| Total Biaya Pemesanan Kayu | Rp1.058.216,82 | Rp1.712.405,20 | Rp679.731,63 |
| Total Biaya Penyimpanan Kayu | Rp 1.058.027,5 | Rp 1.712.305 | Rp 679.680 |
| Total Biaya Persediaan | Rp2.116.244,32 | Rp3.424.710.20 | Rp1.359.411,63 |
| Safety Stock | 2,78 m ³ | 5,75 m ³ | 2,46 m ³ |
| Re Order Point | 4,4 m ³ | 7,59 m ³ | 3,18 m ³ |

Sumber : Data diolah penulis (2016)

Berdasarkan tabel 4.3.4.4 di atas, dapat diketahui pembelian kayu ekonomis terbesar dengan menggunakan metode EOQ terdapat pada kayu tembesu yaitu sebesar 69,89 m³ dengan frekuensi pemesanan optimal sebanyak 2 kali dalam satu tahun. Dan menghabiskan total biaya persediaan sebesar Rp 3.424.710.20 dengan biaya pesan Rp 1.712.405,20 dan biaya simpan sebesar Rp 1.712.305. Hal ini berkaitan dengan teori menurut Heizer dan Render yang berpendapat bahwa metode *Economic Order Quantity* (EOQ) merupakan sebuah teknik kontrol persediaan yang meminimalkan biaya total dari pemesanan dan penyimpanan. Dapat dilihat dari tabel di atas

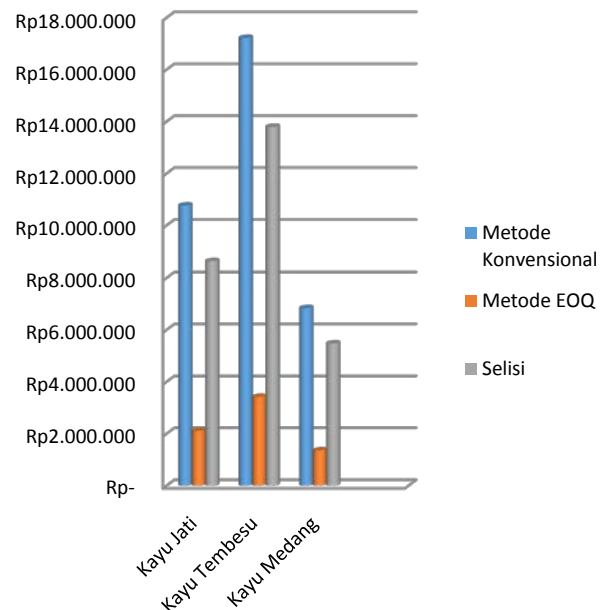
bahwa biaya pemesanan dan biaya penyimpanan yang dikeluarkan UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang dengan menggunakan metode *EOQ* mempunyai nilai angka yang mampir sama, hal ini disebabkan karena dengan menggunakan metode *EOQ* biaya-biaya hitung dengan lebih terperinci sehingga akan meminimalkan total biaya persediaan.

Dengan menggunakan metode *Economic Order Quantity (EOQ)* tidak hanya diketahui berapa jumlah persediaan ekonomis dengan total biaya persediaan yang minimum tetapi juga diketahui berapa persediaan pengaman atau *safety stock* dan kapan waktu yang tepat untuk melakukan pemesanan kembali atau *Re Order Point*, yang harus digunakan pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang untuk kayu tembesu sebesar $5,75 \text{ m}^3$, dengan pemesanan kembali pada saat tembesu berada pada tingkat $7,59 \text{ m}^3$ dengan waktu tunggu atau *lead time* selama 4 hari.

Perbandingan Metode Konvensional dengan Metode *Economic Order Quantity (EOQ)*

Hasil perhitungan menggunakan kebijakan perusahaan dengan metode konvensional dan menggunakan metode *EOQ* telah diketahui, sehingga dapat dibandingkan untuk memperoleh hasil yang lebih efisien. Berikut gambar perbandingan *total inventory cost (TIC)* metode konvensional dengan metode *EOQ* :

Gambar 1
Perbandingan TIC Metode Konvensional dengan Metode *EOQ*



Dari gambar 4.4.1 diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan menggunakan Metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, total biaya persediaan UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang dinyatakan lebih efisien, yaitu perusahaan dapat menghemat biaya persediaan sebesar Rp 8.652.255,68 untuk kayu jati, Rp. 13.799.289,8 untuk kayu Tembesu dan Rp. 5.480.588,37 untuk kayu medang. Hal ini berkaitan dengan pengertian dari metode *Economic Order Quantity (EOQ)*. Menurut Fahmi (2014:133) yang menyatakan bahwa model *Economic Order Quantity (EOQ)*, merupakan model sistematis yang menentukan jumlah barang yang harus dipesan untuk memenuhi permintaan yang diproyeksikan, dengan biaya persediaan yang minimal. Selanjutnya menurut Heizer dan Render (2015) yang berpendapat bahwa *EOQ*

merupakan sebuah teknik kontrol persediaan yang meminimalkan biaya total dari pemesanan dan penyimpanan. Pengertian ini juga sesuai dengan perhitungan diatas, bahwa jumlah pembelian bahan baku dengan menggunakan metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, akan menghasilkan pembelian bahan baku ekonomis yang dibutuhkan perusahaan dengan biaya pesan dan biaya simpan yang minimal.

Hasil dari perhitungan diatas memperkuat hasil dari penelitian terdahulu yang ditulis oleh Hanjoyo Tirtoyoso Tjokro (2011) bahwa Jika perusahaan menggunakan metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, Perusahaan dapat menghemat biaya sebesar Rp 8.073.447,6 per tahun secara keseluruhan, yang dimana lebih rendah dari biaya persediaan yang dikeluarkan oleh Perusahaan CV Surya Jaya Lestari, yang menunjukkan bahwa metode EOQ dapat meminimalkan total biaya persediaan.

UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang dalam kebijakannya tidak menetapkan adanya persediaan pengaman (*safety stock*). Sedangkan dalam analisis metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, perusahaan akan mengadakan persediaan pengaman sebesar $2,78 m^3$ kayu jati, $5,75 m^3$ kayu tembesu, dan $2,46 m^3$ kayu medang, dengan tujuan agar proses produksi furniture tidak terhambat karena kekurangan bahan baku ketika akan menambah jumlah produksi furniturnya.

Adanya titik pemesanan kembali (*Re Order Point*) dalam penggunaan metode

Economic Order Quantity (EOQ), untuk mengantisipasi adanya keterlambatan bahan baku. Menurut analisis dengan metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, perusahaan harus melakukan pemesanan kembali pada saat persediaan kayu berada pada tingkat masing-masing sebesar $4,4 m^3$ untuk kayu jati, $7,59 m^3$ untuk kayu tembesu dan $3,18 m^3$ untuk kayu medang. ini berarti bahwa pada saat persediaan bahan baku benar-benar habis, pesanan bahan baku yang telah dipesan 6 hari untuk kayu jati dan 4 hari untuk kayu tembesu dan medang (*lead time*) sebelumnya sudah tiba di gudang. Pada saat inilah persediaan yang tadinya sudah habis akan segera terisi lagi dengan bahan baku yang sudah diterima sesuai dengan jumlah pesanan hingga jumlah kuantitas persediaan optimal terpenuhi kembali. Ini berarti proses produksi furniture tidak perlu terhenti karena kehabisan bahan baku namun dapat terus berjalan.

Pada gambar 4.4.1 diatas juga menjelaskan efisiensi total biaya persediaan dengan menggunakan metode *Economic Order Quantity (EOQ)* terdapat perbedaan yang signifikan jika dibandingkan dengan metode konvensional yang biasanya digunakan perusahaan untuk mengelola persediaan kayu. Terdapat selisih total biaya persediaan yang besar dalam penggunaan metode EOQ secara keseluruhan yaitu sebesar Rp 27.932.133,85 hasil dari selisih ini merupakan penghematan dari penggunaan metode EOQ pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang yang tentunya hasil dari

penghematan ini dapat dipergunakan untuk biaya-biaya lainnya, misalnya :

1. Menambah Modal kerja
2. Menutupi pembayaran yang dikeluarkan akibat adanya persediaan seperti biaya pesan atau biaya simpan (biaya listrik atau biaya penyusunan)
3. Kerugian karena kenaikan harga dikemudian hari bisa dihindari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada UKM Wahid Galeri Seni Ukir Palembang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan: Pembelian bahan baku (kayu) dengan menggunakan Metode *Economic Order Quantity (EOQ)* lebih **efisien** dengan total biaya persediaan yang minimal dibandingkan metode konvensional. Pada Metode Konvensional tidak menetapkan adanya persediaan pengaman (*safety stock*) dan pemesanan kembali (*Re Order Point*). Sedangkan dalam analisis Metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, perusahaan akan mengadakan persediaan pengaman(*safety stock*) dan pemesanan kembali (*Re Order Point*) untuk mencegah terjadinya kehabisan bahan baku (out stock).

DAFTAR RUJUKAN

Alfiah. 2011. “Analisis Manajemen Persediaan Bahan Baku dan Bahan Penolong dengan Metode *Economic*

Order Quantity (EOQ) pada PT Sukorejo Indah Textile Batang”. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Erik, 2016, Identifikasi Kayu Indonesia, <http://www.kayu123.com/kayu-tembesu>, diakses tanggal 15 Januari 2017

Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.

Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, Edisi Ketujuh. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Maisyaroh, Siti. 2014. “Analisis Efisiensi Biaya Persediaan Menggunakan Metode *Economic Order Quantity (EOQ)* Di Depot Delapan Saudara Sejahtera (DSS) Palembang”. Skripsi. Palembang: Universitas Bina Darma.

Meilly, 2016, Ukiran Khas Palembang, <http://budaya-indonesia.org/Ukiran-khas-Palembang/>. (Diakses tanggal 15 Januari 2016

Remder, Barry dan Jay Heizer. . *Manajemen Operasi*. Bandung: Salemba Empat.

Rusminah. 2016. “Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Pada Pabrik Roti Bobby Palembang Dengan Menggunakan Metode *Economic Order Quantity (EOQ)*”. Skripsi. Palembang: Universitas Bina Darma.

Sartono, Agus. 2012. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*, Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.

Siregar, Baldrick, dkk. 2013. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Utari, Dewi, dkk. 2014. *Manajemen Keuangan*, Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Witjaksono, Armanto. 2013. *Akuntansi Biaya*, Edisi Revisi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Santria, Eka Faizal. 2010. *Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku*

Dengan Metode Economic Order Quantity (EOQ) Pada Perusahaan Handuk Di Klaten.
<http://core.ac.uk/download/pdf/16507660.pdf>. (Diakses Pada Tanggal 10 November 2015 Pukul 18:30)

Tjokro, Hanjoyo Tirtoyoso. 2011. *Analisis Persediaan Bahan Baku Dengan Metode EOQ Pada Perusahaan CV. Surya Jaya Lestari.*
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/3239>. (Diakses Pada Tanggal 10 November 2015 Pukul 19:10).

IMPLEMENTASI ELEKTRONIK NOMOR FAKTUR PAJAK TERHADAP PELAPORAN WAJIB PAJAK BADAN

Ranti¹, Yeni Widyanti², Sitinurhayati³

Dosen Universitas Bina Darma^{1,2}, Mahasiswa Universitas Bina Darma³,
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.12 Palembang

siti_nurhayati@binadarma.ac.id¹, yeniwidianti@binadarma.ac.id², rntiranti@gmail.com³

Abstrac : The purpose of this study was to determine how the implementation of e-Nofa to reporting corporate taxpayers and to determine the implementation of e-Nofa to reporting corporate taxpayers in the Tax Office Primary. This research uses descriptive quantitative method that consists of two variables: the implementation of e-Nofa as independent variables and reporting of corporate taxpayers as the dependent variable. The type of data used is quantitative data and data sources used are secondary data. The data obtained is data reporting the number of corporate taxpayers, and the number of employers subject to tax. Data analysis method used is the correlation coefficient hypothesis testing and correlation coefficient significance test. The research results of each indicator explained that the implementation of e-Nofa with indicators of the taxpayer has the closeness of a perfect report, the implementation of e-Nofa with indicators of the taxpayer underpayments, overpayments and nil has a weak closeness.

Keywords: Implementation of e-Nofa and Reporting taxpayer

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi e-nofa terhadap pelaporan wajib pajak badan dan untuk mengetahui besarnya implementasi e-nofa terhadap pelaporan wajib pajak badan di Kantor Pelayanan Pajak. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang terdiri dari dua variabel yaitu impelementasi e-nofa sebagai variabel independen dan pelaporan wajib pajak badan sebagai variabel dependen. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan sumber data yang digunakan yaitu data sekunder. Data yang diperoleh adalah data jumlah pelaporan wajib pajak badan, dan jumlah pengusaha kena pajak. Metode analisis data yang digunakan adalah uji hipotesis koefisien korelasi dan uji signifikansi koefisien korelasi. Hasil penelitian tersebut dari setiap indikator menjelaskan bahwa implementasi e-nofa dengan indikator wajib pajak lapor memiliki keeratan yang sempurna, implementasi e-nofa dengan indikator wajib pajak kurang bayar, lebih bayar dan nihil memiliki keeratan yang lemah.

Kata Kunci: Implementasi e-nofa dan Pelaporan Wajib pajak Badan.

1.PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat (Sumarsan,2015:4).

Setiap transaksi yang berkaitan dengan Pajak Pertambahan Nilai, maka wajib pajak dalam hal ini Pengusaha Kena Pajak (PKP) wajib menerbitkan faktur pajak. Menurut Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2009, faktur pajak merupakan bukti pungutan yang dibuat oleh Pengusaha Kena Pajak yang melakukan kegiatan Penyerahan Barang Kena Pajak atau Jasa Kena Pajak. Dalam hal tersebut faktur pajak berfungsi sebagai sarana untuk mengkreditkan pajak masukan. Faktur pajak tersebut dapat berupa faktur

penjualan atau dokumen tertentu yang ditetapkan sebagai faktur pajak oleh Direktorat Jenderal Pajak.

Penggunaan faktur pajak tersebut terdapat penyalahgunaan faktur pajak oleh wajib pajak non pengusaha kena pajak yang menerbitkan nomor faktur pajak fiktif atau nomor faktur pajak ganda dan pada faktur pajak beberapa nomor terlewati dan tidak dapat terdeteksi. Dalam hal tersebut DJP menyebutkan bahwa kerugian negara yang disebabkan oleh nomor faktur pajak fiktif sekitar 6,46 Triliun dari jumlah seluruh wajib pajak badan di Indonesia. Hal inilah yang menyebabkan pengurangan pendapatan negara yang disebabkan oleh wajib pajak non pengusaha kena pajak dan DJP berupaya untuk terus mengoptimalkan potensi pajak tersebut sehingga realisasi penerimaan pajak dapat tercapai. Sistem itulah yang harus diperbaiki dari kerugian negara tersebut.

Pemerintah terus menerus melakukan inovasi terbaru mengikuti perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan terutama dalam menanggulangi terjadinya penyalahgunaan nomor faktur pajak maka Direktorat Jenderal Pajak membuat suatu inovasi baru yaitu dengan menggunakan suatu sistem. Sistem tersebut adalah e-nofa merupakan aplikasi online yang disediakan

DJP bagi wajib pajak untuk melakukan permintaan nomor seri faktur pajak secara elektronik atau online. Pemberlakuan e-nofa dimaksudkan untuk memberikan kemudahan, kenyamanan, dan keamanan bagi Pengusaha Kena Pajak dalam melaksanakan kewajiban perpajakan khususnya pembuatan Faktur Pajak. Pengusaha Kena Pajak (PKP) yang diwajibkan membuat Faktur Pajak yang berbentuk elektronik yang ditetapkan pada Keputusan Direktur Jenderal Pajak. Dengan penerapan E-nofa dapat mengontrol penomoran Wajib Pajak secara berurutan sehingga bisa tertib dalam administrasi. Selain itu, penerapan ini juga dapat mendeteksi penomoran faktur pajak yang tidak bertanggungjawab.

Setiap Kantor Pelayanan Pajak akan lebih selektif dalam memberikan nomor faktur pajak, hanya wajib pajak yang tertib dan diyakini keberadaannya saja akan mendapat nomor faktur pajak yaitu Pengusaha Kena Pajak yang telah melakukan kegiatan verifikasi dan registrasi ulang. Jika Pengusaha Kena Pajak telah melakukan verifikasi dan registrasi ulang nantinya tidak lagi membuat faktur pajak dalam bentuk manual tetapi dalam bentuk elektronik.

Dengan adanya sistem terbaru ini bertujuan untuk lebih meningkatkan pemenuhan kewajiban perpajakan. Hal

tersebut berarti masih banyak wajib pajak yang sengaja tidak melaksanakan kewajiban dan tidak mengetahui tata cara untuk melaksanakan kewajiban perpajakan. Sehingga dengan adanya *e-nofa*, diharapkan berbagai masalah yang terkait dengan penyalahgunaan nomor faktur pajak dapat diatasi serta dapat meningkatkan pelaksanaan kewajiban perpajakannya. Di samping itu juga DJP berharap dengan adanya sistem ini dapat memaksimalkan pendapatan negara. Namun, pihak DJP maupun wajib pajak juga harus mempersiapkan diri dalam menghadapi kemungkinan hambatan yang akan muncul dalam penerapan *e-nofa* tersebut.

Kantor Pelayanan Pajak adalah unit kerja dari Direktorat Jenderal Pajak yang melaksanakan pelayanan kepada masyarakat baik yang telah terdaftar sebagai Wajib Pajak maupun tidak. Kantor pelayanan pajak yang ada di Palembang yaitu Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Seberang Ulu, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Barat.

KPP Pratama Palembang Seberang Ulu merupakan salah satu dari 4 tempat pelayanan administrasi pajak untuk kawasan Palembang. Menyediakan

pelayanan pelaporan pajak, pendaftaran NPWP, melayani wajib pajak yang membutuhkan bimbingan dan pengetahuan mengenai pajak serta administrasi pajak lainnya. Berikut ini adalah jumlah Pengusaha Kena Pajak yang terdaftar di Kantor Pelayanan Pajak Pratama dari tahun 2011 sampai dengan 2015 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah PKP Sebelum dan Sesudah e-nofa

| Keterangan | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
|------------------|-----|-----|-----|-----|-------|
| | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| PKP terdaftar | 528 | 596 | 772 | 926 | 1.018 |
| Pengguna e-nofa | - | - | 425 | 523 | 578 |
| Jumlah Pelaporan | 490 | 439 | 580 | 635 | 689 |

Sumber: KPP Pratama Palembang Seberang Ulu

Dari data di atas, terlihat bahwa jumlah Pengusaha Kena Pajak (PKP) dari tahun 2011 sebelum diterapkan *e-nofa* sampai tahun 2015 saat telah diterapkan *e-nofa* mengalami peningkatan PKP dan jumlah pengguna *e-nofa* pada tahun pertama diterapkan *e-nofa* berjumlah 425 orang, pada tahun 2014 pengguna *e-nofa* pada kantor Pelayanan Pajak Pratama

Palembang berjumlah 523 mengalami kenaikan dari tahun 2013 dan pada tahun 2015 pengusaha kena pajak yang menggunakan e-nofa berjumlah 578 orang. Dan dari jumlah pelaporan sebelum diterapkan e-nofa dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 diterapkan e-nofa, jumlah pelaporan tahun 2011 berjumlah 490, tahun 2012 mengalami penurunan yang berjumlah 439, saat penerapan e-nofa jumlah pelaporan tersebut mengalami kenaikan berjumlah 580, setelah satu tahun setelah penerapan e-nofa jumlah pelaporan mengalami kenaikan lagi yang berjumlah 635 dan tahun 2015 jumlah pelaporan pada Kantor Pelayanan Pajak berjumlah 689. Dari pelaporan wajib pajak badan tersebut setelah penerapan e-nofa jumlah pelaporan semakin meningkat pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Seberang Uku.

Dari uraian diatas peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi E-Nofa Terhadap Pelaporan Wajib Pajak”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana implementasi e-nofa terhadap pelaporan wajib pajak badan?

2. Berapa besar implementasi e-Nofa terhadap pelaporan wajib pajak badan?

1.3.Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam bab ini penulis perlu membatasi ruang lingkup pembahasan. Pembatasan masalah ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai masalah yang akan dibahas menyimpang dari pokok permasalahan yaitu implementasi E-Nofa terhadap Pelaporan Wajib Pajak badan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Seberang Ulu pada tahun 2011-2015.

2.METODOLOGI PENELITIAN

2.1.Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Seberang Ulu yang beralamat di Jl. Jenderal A Yani No.59 Palembang.

2.2.Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dan akurat, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan data Sekunder

Menurut Sanusi (2013:104), data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya. Metode pengumpulan data sekunder yang didapat

oleh penulis yaitu dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang mendukung penelitian, jurnal, artikel, serta makalah. Adapun data sekunder yang penulis peroleh yaitu: Struktur Organisasi KPP Pratama Palembang Seberang Ulu dan data yang berhubungan dengan penelitian ini.

2.3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Dalam penelitian ini tidak terlepas dari adanya jenis data yang akan dikumpulkan sebagai bahan penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data nominal yaitu data yang dapat dilakukan dengan perhitungan aritmatika dan menggunakan jarak yang sama, berupa angka-angka. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan berupa jumlah pengguna pengusaha kena pajak, pengguna e-nofa dan jumlah pelaporan wajib pajak badan.

b. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data sekunder, yaitu data yang diperoleh yang merupakan data olahan dari instansi yang bersangkutan dan data-data yang digunakan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel, dan berbagai sumber lain yang

berhubungan dengan masalah penelitian.

2.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif Kuantitatif. Deskriptif kuantitatif yaitu menjelaskan fakta dan dengan angka-angka menggunakan :

1. Uji Hipotesis

Uji ini menggunakan koefisien korelasi dalam analisis lebih ditekankan pada bentuk hubungan korelasi. Metode ini digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel.

Rumus :

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

Keterangan :

n = tahun

$\sum x$ = total jumlah dari variabel x yaitu total pengguna e-nofa

$\sum y$ = total jumlah dari variabel y yaitu jumlah wajib pajak badan

$\sum x^2$ = kuadrat dari total x

$\sum y^2$ = kuadrat dari y

$\sum xy^2$ = hasil perkalian dari total jumlah x dan y

2. Uji signifikansi koefisien korelasi

Setelah menghitung koefisien korelasi maka dari hasil tersebut di uji signifikansi koefisien korelasi. Uji ini digunakan untuk menguji

besarnya pengaruh dari antar variabel tersebut.

Dengan rumus :

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

keterangan :

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah tahun

3. HASIL

3.1. Pengguna e-nofa terhadap wajib pajak yang lapor

Hasil hipotesis yang pertama dengan indikator wajib pajak badan yang lapor bahwa implementasi e-nofa memiliki hubungan yang signifikansi terhadap pelaporan wajib pajak badan.

Dari uji koefisien korelasi tersebut sebesar $r = 1,2$ dengan keeratan yang sempurna yang berarti implementasi e-nofa terhadap pelaporan wajib pajak yang melapor berbanding lurus. Dengan kata lain, semakin meningkatnya pengguna aplikasi e-nofa maka jumlah pelaporan wajib pajak yang melapor di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu semakin meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian firda dkk (2013) dan Asty Wahyuni (2015).

Pajak menjadi pendapatan negara dalam pembiayaan dan pembangunan kehidupan bangsa ini. Pajak bersifat dinamis dan mengikuti perkembangan kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Tututan akan peningkatan penerimaan, penyesuaian struktur

perpajakan serta stabilisasi dan penyehatan ekonomi dan adanya ketidakpuasan dari masyarakat atas layanan perpajakan .

3.2. Pengguna e-nofa terhadap wajib pajak yang kurang bayar

Hasil hipotes yang kedua dengan indikator wajib pajak badan yang kurang bayar bahwa implementasi e-nofa tidak memiliki hubungan yang signifikansi terhadap pelaporan wajib pajak badan.

Dari Uji koefisien korelasi tersebut sebesar $r = 0,03$ dengan keeratan yang sangat lemah berarti implementasi e-nofa dengan pelaporan wajib pajak yang kurang bayar berbanding negatif . Dengan kata lain, semakin meningkatnya pengguna aplikasi e-nofa maka jumlah pelaporan wajib pajak yang kurang bayar di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu semakin menurun. Hal ini dapat menambah pendapatan negara yang berasal dari Pengusaha Kena Pajak karena dengan menurunnya wajib pajak yang kurang bayar. Dalam pengguna e-nofa memberikan kemudahan, dan kenyamanan PKP dalam proses administrasi pajak. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian firda dkk (2013) dan

hasil penelitian Asty Wahyuni (2015) tidak konsisten menyatakan bahwa implementasi e-nofa dengan PKP lapor kurang bayar berbanding lurus karena semakin meningkatnya implementasi e-nofa maka jumlah PKP yang kurang bayar akan semakin meningkat.

3.3. Pengguna e-nofa terhadap wajib pajak yang lebih bayar

Hasil hipotes yang ketiga dengan indikator wajib pajak badan yang lebih bayar bahwa implementasi e-nofa memiliki hubungan yang signifikansi terhadap pelaporan wajib pajak badan.

Uji koefisien korelasi tersebut sebesar $r = -0,29$ dengan keeratan yang sangat lemah yang berarti implementasi e-nofa terhadap pelaporan wajib pajak yang lebih bayar berbanding negatif. Dengan kata lain, semakin meningkatnya pengguna aplikasi e-nofa maka jumlah pelaporan wajib pajak yang lebih bayar di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu semakin menurun. Hal tersebut berasal dari lebih mudahnya pengusaha kena pajak dalam bertransaksi dan memungut PPN dengan menggunakan sistem aplikasi e-nofa ini. Hasil penelitian ini tidak

konsisten dengan penelitian firda dkk (2013) dan penelitian Asty Wahyuni (2015)

3.4. Pengguna e-nofa terhadap pelaporan wajib pajak nihil

Hasil hipotes yang keempat dengan indikator wajib pajak badan yang nihil bahwa implementasi e-nofa memiliki hubungan yang signifikansi terhadap pelaporan wajib pajak badan.

Uji koefisien korelasi tersebut sebesar $r = -0,77$ dengan keeratan yang sangat lemah yang berarti implementasi e-nofa dengan laporan wajib pajak yang nihil berbanding negatif. Dengan kata lain, semakin meningkatnya pengguna aplikasi e-nofa maka jumlah pelaporan wajib pajak yang melapor di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu semakin meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian firda dkk (2013) dan Asty Wahyuni (2015).

Dalam penggunaan aplikasi e-nofa dalam meningkatkan pelaporan wajib pajak berdasarkan asas pemungutan pajak *Self Assessment System*, Sistem pemungutan pajak yang memberikan wewenang wajib pajak dalam menentukan sendiri jumlah pajak yang terutang setiap tahunnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku. Dalam sistem ini, inisiatif serta kegiatan menghitung dan memungut pajak sepenuhnya berada di tangan wajib

pajak. Dengan adanya penerapan e-nofa ini mempermudah pengusaha kena pajak dalam melakukan pelaporan sesuai dengan waktu dan memudahkan pegawai pajak dalam pengawasan kepada pengusaha kena pajak yang menggunakan e-nofa. Tetapi aplikasi ini juga memiliki hambatan-hambatan dalam penggunaan e-nofa bagi wajib pajak tergantung pada koneksi jaringan internet dan pemahaman wajib pajak dalam penggunaan e-nofa terbatas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai implementasi e-nofa terhadap pelaporan wajib pajak badan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi e-nofa dengan indikator wajib pajak lapor memiliki keeratan yang sempurna yang berarti implementasi e-nofa terhadap pelaporan wajib pajak yang melapor berbanding lurus. Dengan kata lain, semakin meningkatnya pengguna aplikasi e-nofa maka jumlah pelaporan wajib pajak yang melapor di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu semakin meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian firda dkk (2013) dan Asty Wahyuni (2015).
2. Implementasi e-nofa dengan indikator wajib pajak kurang bayar, lebih bayar

dan nihil memiliki keeratan yang lemah berarti implementasi e-nofa dengan pelaporan wajib pajak yang kurang bayar berbanding negatif. Dengan kata lain, semakin meningkatnya pengguna aplikasi e-nofa maka jumlah pelaporan wajib pajak yang kurang bayar di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu semakin menurun. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian firda dkk (2013) dan hasil penelitian Asty Wahyuni (2015) tidak konsisten. Dan untuk indikator lebih bayar hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian firda (2013) dan Asty Wahyuni (2015).

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhiantoro, Henry. *Perubahan undang-undang Pajak Pertambahan Nilai* dalam <http://pusatperpajakan.blogspot.co.id/2009/12/perubahan-undang-undang-pajak.html> pada Minggu, 9 november 2016 Pukul 12.06.
- Ayu, Firda Rizqiah dkk. 2013 "Implementasi E-nofa pajak dalam upaya meningkatkan pelaporan wajib pajak (Studi pada pegawai pajak di KPP Surabaya)". Malang : Universitas Brawijaya.
- Ferdian, Erick dkk. 2015 " Implementasi e-nofa sebagai upaya perbaikan sistem

- administrasi PPN*” Malang : Universitas Brawijaya.
- Halim, Abdul dkk.2014. *Perpajakan*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Handayani, Kadek Putri dan Ni Luh Supadmi. 2013 “*Pengaruh Efektivitas e-SPTmasa pada kepatuhan wajib pajak badan di KPP Denpasar Barat*”. ISSN, 2302-85556.Denpasar Barat : Universitas Udayana.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Peraturan Direktorat Jenderal Pajak Nomor Per 24/PJ/2012 tentang bentuk, ukuran, tata cara pengisian keterangan, prosedur pemberitahuan dalam rangka pembuatan, tata cara pembetulan atau penggantian, dan tata cara pembatalan faktur pajak.
- Prahaaji, Maulana dkk, 2015 “*Analisis Penerapan Elektronik Nomor Faktur Sebagai Upaya Untuk Mencegah Penerbitan Faktur Pajak Fiktif (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Wajib Pajak Besar Tiga)*”. Jurnal Administrasi Bisnis- Perpajakan (JAB).Vol.5 No.1. Surabaya : Universitas Brawijaya.
- Primandita Fitriandi, Yuda Aryanto, Agus Puji Priyono. 2014. *Kompilasi Undang-Undang Perpajakan*, Edisi Terbaru 2014. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono.2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto.2012. *Statistika*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sumarsan, Thomas.2015.*Perpajakan Indonesia*, Edisi Empat Medan : Penerbit Indeks.
- Wahyuni, Asty. 2015. *Korelasi Implementasi e-nofa dengan peningkatan Pelaporan Wajib Pajak Badan Di KPP Wajib Pajak Besar Dua Jakarta*. Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Waluyo.2014. *Akuntansi Pajak* .Edisi ke-5.Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Wahid Galeri Seni Ukir

Rhosid Sidik, Wiwin Agustian, Mukran Roni
Universitas Bina Darma Palembang
Jl. Jendral Ahmad Yani No. 12,9 Ulu, Seberang Ulu Palembang
E-Mail: Rhosidsidik889@gmail.com, Mukranroni@binadarma.ac.ad ,
Wiwinagustian@binadarma.ac.id

ABSTRACT

Wahid gallery of sculpture is a medium enterprise engaged in the furniture industry producing household appliances or offices such as cabinets, desk chairs and so forth. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of loyalty and motivation on employee productivity Wahid sculpture gallery. This study used survey method. The study population numbered 25 people. Methods of data analysis and quantitative descriptive analysis and multiple linear regression which consists of the independent variables loyalty and motivation and the dependent variable is employee productivity. The results using multiple linear regression analysis showed that simultaneous (Test-f) loyalty and motivation variables significantly influence employee productivity in the sculpture gallery Wahid proved to be true. While (t-test) from these results loyalty variables are positive and significant impact and have a dominant influence on the productivity of employees and also the motivation variable positive effect on productivity employees thus hypothesis in this study suspected that the loyalty and motivation affect the productivity of employees at Wahid gallery sculpture is unsubstantiated.

Keywords: Loyalty, Motivation and Productivity of employees

ABSTRAK

Wahid galeri seni ukir merupakan perusahaan menengah kebawah yang bergerak dalam industri mebel memproduksi perlengkapan rumah tangga atau pun perkantoran seperti lemari, kursi meja dan lain sebagainya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Wahid galeri seni ukir. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi penelitian ini berjumlah 25 orang. Metode analisis data dan analisis deskriptif kuantitatif dan regresi linier berganda dimana variabel bebas terdiri dari loyalitas dan motivasi dan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan (Uji-f) variabel loyalitas dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Wahid galeri seni ukir terbukti kebenarannya. Sedangkan (Uji-t) dari hasil tersebut variabel loyalitas yang berpengaruh positif dan signifikan dan memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan dan juga variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini menduga bahwa loyalitas dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Wahid galeri seni ukir adalah terbukti kebenarannya.

Kata Kunci : Loyalitas, Motivasi dan Produktivitas karyawan

Pendahuluan

Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakan oleh individu atau kelompok, yang menurut siagian dalam tulisan Rahmawati (2013:8) dikatakan bahwa “ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang seiring menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang memengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya”. Sikap kerja yang dibutuhkan seperti kesediaan karyawan untuk bekerja secara bergiliran atau lembur dan dapat menerima tugas tambahan. Saat ini produktivitas di wahid galeri seni ukir sedang menurun, hal ini dikarenakan rendahnya tingkat loyalitas dan kurangnya pemilik memotivasi karyawan dalam bekerja, rendahnya gaji yang di berikan karyawan seringkali membuat karyawan meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang keluar dan digantikan dengan karyawan yang baru disini peran karyawan yang masih baru masih memerlukan pelatihan atau beradaptasi dengan pekerjaannya. Produktivitas kerja adalah perilaku yang di tampakan oleh individu atau kelompok, yang menurut siagian dalam tulisan Rahmawati (2013:8) dikatakan bahwa “Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya. Menurut sedarmayati dalam tulisan sari (2013:19) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu:

7. Sikap kerja Seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
8. Tingkat keterampilan Yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervice serta keterampilan dalam teknik industry.
9. Hubungan antara tetangga kejadian pimpinan Organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antar pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kerja unggul.
10. Manajemen produktivitas
Yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
11. Efisiensi tenaga kerja
Seperti perencanaan tenaga kerja dan tugas tambahan.
12. Kewiraswastaan
Yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Berikut adalah beberapa indikator menurut Desalter dalam wahyudi (2013:19) adalah sebagai berikut:

5. Kualitas Hasil Kerja
Yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, kecepatan, keterampilan dan keberhasilan kerja.
6. Kuantitas hasil kerja
Yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan

bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan diselesaikan.

7. Disiplin kerja

Yaitu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

8. Kerja lembur

Yaitu segala pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang Pegawai pada waktu-waktu tertentu diluar waktu kerja sebagaimana telah ditetapkan tiap-tiap instansi.

Gisbon (2012:275) motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri karyawan yang memuai serta mengarahkan perilaku. Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa motivasi yang baik dan positif dapat membantu perilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi. Sebaliknya, apabila pemilik perusahaan atau organisasi tidak mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya, dapat berakibat karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi.

Masalah motivasi perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Apabila sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dengan baik maka sumber daya manusia ini akan membantu perusahaan mencapai target yang

diinginkan. Untuk itu wahid galeri seni ukirmenciptakan suatu kondisi yang kondusif yaitudenganmembuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya sehingga diharapkan motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. kondisi-kondisi kondusif itu bermacam-macam tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing.

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Menurut fahmi (2013:191) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

a. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang baik.

b. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti

Berikut ini adalah jenis-jenis teori motivasi yang bersumber dalam buku Ridhotullah dan Jauhar (2015:297-300), yaitu:

a. Teori kepuasan

Teori kepuasan memfokuskan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong, mengarahkan,

mempertahankan dan menghentikan perilaku. Teori ini terdiri dari:

- Hierarki kebutuhan Maslow (dari abraham maslow)
Hipotesisnya, yakni semua manusia memiliki jenjang kebutuhan, antar lain:
 6. Fisiologis, kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
 7. Keamanan dan keselamatan, kebutuhan untuk mendapatkan keamanan dan keselamatan terhadap kerugian fisik dan emosional atau dari kejadian dan lingkungan yang mengecam
 8. Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang, kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
 9. Penghargaan, kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari lingkungan internal maupun eksternal.
 10. Aktualisasi diri, adalah kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri melalui pemaksimalan kemampuan, keahlian dan potensi.

Maslow membagi kebutuhan menjadi:

- c. kebutuhan urutan rendah. Ini adalah kebutuhan yang dipenuhi secara eksternal (fisiologis serta keamanan dan keselamatan)
 - d. kebutuhan urutan tingkat tinggi. Ini adalah kebutuhan yang terpenuhi secara internal dari dalam diri sendiri (kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri)
- Teori X dan Y

Douglas McGregor

Mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia, dimana pada

dasarnya adalah negatif, yaitu *TEORI X* dan positif, yaitu *TEORI Y*.

Menurut teori X:

5. Karyawan tidak menyukai kerja bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindari.
6. Karna karyawan tidak menyukai kerja mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
7. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencapai pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
8. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan memperagakan ambisinya sedikit saja,

Menurut teori Y:

5. Karyawan dapat memandang kerja sama wajarnya dengan istirahat atau bermain.
 6. Orang-orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka berjanji untuk terlibat dalam mencapai beberapa sasaran.
 7. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima baik, bahkan mengusahakan dan bertanggung jawab.
 8. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif tersebar luas dalam populasi dan tidak hanya milik mereka yang ada dalam posisi manajemen.
- Teori Motivasi-Pemeliharaan dari Herzberg
Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif bagi prestasi dan semangat kerja, sedangkan faktor ketidakpuasan kerja mempunyai pengaruh negatif.

Motivator mempunyai pengaruh untuk meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja, berikut adalah bagan faktor pemuas dan pemeliharaan dalam kerja.

| Faktor Pemuas Dan Pemeliharaan Dalam Kerja | |
|--|--|
| Faktor pemuas | Faktor pemelihara |
| Prestasi. | Kebijakan dan administrasi perusahaan. |
| Penghargaan. | Kualitas pengendalian teknik. |
| Pekerjaan kreatif dan menantang. | Kondisi kerja. |
| Tanggung jawab. | Hubungan kerja Status pekerjaan. |
| Kemajuan dan peningkatan. | Keamanan kerja. |
| | Kehidupan pribadi. |
| | Penggajian. |

- Teori ERG-ADELFER (dari Clayton adelfer) Sependapat dengan hierarki kebutuhan maslow, dimana hierarki kebutuhan hanya terdiri dari tiga hal yakni:

d. Eksistensi (exstence)

Kebutuhan terpuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji, dan kondisi pekerjaan.

e. Hubungan/keterkaitan (*relatednes*)

Kebutuhan terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.

f. Pertumbuhan (*growth*)

Kebutuhan yang terpuaskan oleh seseorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

- Teori Prestasi dari McClelland

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu:

- Kebutuhan akan prestasi
Dorongan untuk mengungguli, bergeluat untuk sukses.
- Kebutuhan akan kekuasaan
Dorongan untuk memiliki wewenang atau dan kontrol.
- Kebutuhan akan afiliasi

Keinginan untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan erat. Menurut Winardi dalam Putra (2013:11) motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- Gaji
yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar hidup.
- Bonus atau hadiah
bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Lingkungan kerja
adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

METODE

Sugiyono (2013:58), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel independen dan variabel dependen.

- Variabel independen (variabel bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel dependen (terkait), Sugiyono (2013:59). Variabel dalam penelitian ini adalah loyalitas (X1) dan motivasi (X2).

4. Variabel dependen (variabel terkait) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2013:59). Variabel terkait dalam penelitian ini adalah produktivitas (Y)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013:115), populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Wahid galeri seni ukir yang berjumlah 25 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh menurut (Sugiyono 2013:116), teknik sampling jenuh adalah 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. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2013:122-123)

Analisis Data

Sugiyono (2013:428) mengemukakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara

mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

b. Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis Regresi Berganda

Menurut sugiyono (2013:277) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas karyawan
 a : Konstanta
 b_1 - b_2 : koefisien regresi, yang menunjukkan angkatan peningkatan ataupun penurunan (+)

atau penurunan (-)
variabel Y

X_1 : Loyalitas
 X_2 : Motivasi
e : eror item

Hipotesis

c. Uji t

Menurut kuncoro dalam Agustina (2016:31) uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (Independen) secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terkait (Dependen). Hipotesis nol (H_0) yang hendak di uji adalah apakah satu parameter (B_1) sama dengan nol, atau

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

Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter satu variabel tidak sama dengan nol, yaitu:

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan antara 1 hitung dengan t tabel sebagai berikut:

- Bila t hitung $< t$ table, maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- Bila t hitung $> t$ table, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

H_0 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari independen terhadap variabel dependen.

H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

d. Uji f

Menurut kuncoro dalam Agustina (2016:32) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas (Independen) yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait (Dependen). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

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

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

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian pada Wahid galeri seni ukir, diketahui bahwa jumlah

karyawan keseluruhan ada 25 orang karyawan.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,662 | ,451 | | 1,469 | ,156 |
| 1 Loyalitas | ,872 | ,248 | ,873 | 3,511 | ,002 |
| Motivasi | -,022 | ,241 | -,022 | -,090 | ,929 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 20

Keterangan: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

+ e

Dimana:

Y : Variabel Produktivitas

a : Konstanta

X1 : Loyalitas

Coefficients^a

| Model | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|---------------------------|-------|------|
| | Beta | | |
| (Constant) | | 1,469 | ,156 |
| Loyalitas | ,873 | 3,511 | ,002 |
| Motivasi | -,022 | -,090 | ,929 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

X2 : Motivasi

b1 b2 : koefisien regresi

e : eror item

Penjelasan hasil penelitian:

$Y = 0,662 + 0,872 X_1 + -0,022 X_2$

+ e

- d. Nilai konstanta 0,662 berarti bahwa jika loyalitas (X1), motivasi (X2)

sama dengan nol maka produktivitas (Y) akan bernilai 0,662

- e. Koefisien regresi loyalitas (b_1) = 0,872 berarti jika loyalitas (X1) mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor, maka produktivitas (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,872.
- f. Koefisien regresi motivasi (b_2) = -0,022 berarti bahwa jika motivasi (X2) mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor, maka produktivitas (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar -0,022.

Uji t

Uji-t koefisien ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas loyalitas dan motivasi terhadap variabel terikat produktivitas karyawan, dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis uji-t variabel loyalitas dan motivasi terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Hasil uji t

c. Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh loyalitas terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan SPSS versi 20 di peroleh T hitung sebesar 3,511 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara loyalitas terhadap produktivitas

d. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan SPSS versi 20 di peroleh T hitung sebesar -0,090 dengan taraf signifikansi sebesar 0,929 dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas.

Uji-F (Simultan)

Uji-f digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan loyalitas dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis uji-f variabel loyalitas dan motivasi terhadap produktivitas karyawan dapat di lihat dari tabel berikut:

Hasil Uji f

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | F | Sig. |
|------------|----------------|--------|-------------------|
| Regression | 4,546 | 29,401 | ,000 ^b |
| Residual | 1,701 | | |
| Total | 6,247 | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Loyalitas

Dari tabel di atas menunjukkan nilai F hitung adalah 29,401 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh signifikan dari loyalitas dan motivasi

terhadap produktivitas karyawan pada Wahid galeri seni ukir.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda yang peneliti lakukan pada variabel loyalitas (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan persamaan hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil sebagai berikut:

4. Ada pengaruh signifikan antara loyalitas dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan maka H_o ditolak dan H_a diterima
5. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel loyalitas terhadap produktivitas karyawan, maka H_o ditolak dan H_a diterima
6. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas karyawan, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Daftar Pustaka

Agustina, Ice. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pgas. Com Palembang*. Skripsi Manajemen, Universitas Bina Darma.

Fahmi, Irham. 2013. *Prilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua CV. Alfabeta. Bandung.

Handayani, Puji. 2016. *Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Graphia Tbk*. Skripsi Manajemen, Universitas Bina Darma.

- Haibuan, M.S.P.2005. *Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hati, Wahyu Shinta. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Politeknik Negri Batam*. Jurnal. Batam : Politeknik Negri Batam
- Putra, Pramana Hendry. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Baturaja*. Skripsi. Palembang, Universitas Bina Darma
- Rahmawati, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal. Jawa Timur : Universitas Tulungagung.
- Ridhotullah, Subekti dan Jauhar, Mohammad. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.
- Sadili, samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Saputra, Tunggal Agus. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara*. Jurnal. Bali : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sari, Puspita mentari. 2013. *Analisis Pengaruh Biaya Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Palembang*. Skripsi. Studi Akuntansi, Universitas Bina Darma.
- Soegandhi, Machel Vannecia. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Jurnal. Jawa timur : Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Wahyu. 2013. *Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Union Jaya Motor (Daihatsu)*. Skripsi Manajemen, Universitas bina darma

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYWAN SPBU COCO 21.302.04 PALEMBANG**

Rian Adinata¹, Emi Suwarni², Mukran Roni²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma¹
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang

E-mail : Rian5adinata@gmail.com¹, Emi.Suwarni@binadarma.ac.id²,
Mukran Roni@binadarma.ac.id²

ABSTRAK : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SPBU COCO Plaju Palembang. Alat analisis di pergunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, yang menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) maka nilai kinerja sebesar 1,879, koefisien regresi sebesar 0,163 dan 0,306 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,163 dan 0,306 untuk kinerja (Y). Analisis ini membuktikan bahwa variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai T hitung masing-masing variabel X yakni X1 (kompensasi) sebesar 2,177 dan X2 (motivasi kerja) sebesar 4,017. Begitu pula dengan nilai signifikan variabel X1 (kompensasi) 0,049 dan variabel X2 (motivasi kerja) sebesar 0,00, nilai signifikan tersebut masih dibawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi kerja, Kinerja

***ABSTRACT :** The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance Plaju Palembang COCO petrol stations. Analysis tools in use in this research is multiple linear regression model, which states that if there is no increase in the value of the variable compensation (X1) and motivation (X2) on the performance (Y), the performance value of 1.879, a regression coefficient of 0.163 and 0.306 states that each additional score variable compensation (X1) and motivation (X2) will provide increased scores of 0.163 and 0.306 for performance (Y). This analysis proves that the variable compensation and work motivation significantly influence employee performance variables that can be seen from the value T count each variable X namely X1 (compensation) amounted to 2,177 and X2 (motivation to work) amounted to 4.017. Similarly, the significant value of the variable X1 (compensation) 0,049 and X2 (motivation to work) at 0:00, significant value is still below 0.05, which indicates there is significant between variable compensation and motivation to variable performance.*

Keywords : Compensation, Motivation, Performance

I. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan.

Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Sumberdaya manusia merupakan orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Menurut (Mathis dan Jackson, 2006:3) sumberdaya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat

Begitu juga dengan perusahaan seperti SPBU juga sangat

memerlukan SDM yang baik, sebagai motor penggerak perusahaan. Stasiun pengisian bahan bakar adalah tempat dimana kendaraan bermotor bisa memperoleh bahan bakar. Di Indonesia stasiun pengisian bahan bakar dikenal dengan nama SPBU (singkatan dari Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Namun masyarakat juga memiliki sebutan lain bagi SPBU, misalnya di kebanyakan daerah di Indonesia SPBU biasa disebut Pom Bensin yang berarti pompa bensin.

Sebagai Salah satu Unit Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum dari PT.Pertamina Retail, SPBU COCO 21.302.04 Plaju yang beralamat di Jalan Jendral A.Yani No.100 Kelurahan 16 Ulu Kecamatan Seberang Ulu II Plaju Palembang Sumatera Selatan, sudah memiliki 39 tenaga kerja. Berikut disajikan jumlah karyawan dalam bentuk tabel.

perusahaan juga memiliki unit bussines yang tidak hanya menjual produk Bahan Bakar kendaraan (BBM) saja namun juga menyediakan kebutuhan konsumen akan produk Non Bahan Bakar (Non-BBM).

Dengan memberikan pelayanan lebih kepada konsumen dan pelanggan, pihak perusahaan terus berupaya untuk terus memberikan kontribusi lebih bagi Perusahaan Induk dan Negara, dan tetap terus berpegang kepada komitmennya sebagai Perusahaan yang menjunjung profesionalisme,

akuntabilitas dan berorientasi pada kenyamanan dan kepuasan pelanggan. Seiring dengan itu pihak perusahaan hendaknya memberikan kompensasi dan motivasi yang tepat kepada para karyawannya agar kinerja karyawan atau SDM di perusahaan itu meningkat.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Yuniarsih, 2011:125).

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung (finansial) maupun tidak langsung (non finansial) yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan peneliti terhadap karyawan SPBU COCO bagian operator pompa dan kasir terdapat suatu permasalahan yang dirasakan oleh karyawan adalah mengenai pemberian kompensasi. Namun dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi tersebut masih menyimpan masalah yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut. Karena ruang lingkup data yang di

berikan perusahaan kepada peneliti terbatas, maka Keluhan mengenai kompensasi ini belum disampaikan secara resmi kepada peneliti.

Menurut Malayu (2009: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan dari definisi ahli, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan, rangsangan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan kegiatan atau tugas yang telah diberikan kepadanya.

Kondisi motivasi kerja yang ada di SPBU COCO Plaju Palembang, yang juga dikemukakan oleh salah satu karyawan yang bekerja pada SPBU tersebut. Menurut beliau masih rendahnya motivasi kerja karyawan pada SPBU COCO Plaju Palembang, membutuhkan pemberian motivasi kerja yang tepat kepada karyawan dan diharapkan dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan, karena pada SPBU tersebut tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, maka akan terjadi penurunan bahkan terhadap pencapaian target atau output dari SPBU tersebut.

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17). kinerja pegawai/karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja secara umum dapat di artikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Masalah kinerja yang ada pada SPBU COCO Plaju Palembang, harus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Akan tetapi berdasarkan pengamatan sementara di lapangan bahwa ada karyawan yang kinerjanya masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan SPBU COCO Plaju Palembang dapat di kaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya. kinerja yang menurun diduga faktor kompensasi dan motivasi kerja merupakan salah satu alasan yang membuat kinerja karyawan menurun, tentunya juga akan berdampak terhadap penurunan produktivitas perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan / organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kompensasi, menurut Husein Umar, (2007:16) menyatakan bahwa :kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan kepada karyawan atas balas jasa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan.”

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah

diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

Menurut Hasibuan (2007;118), Tujuan Kompensasi Finansial antara lain adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan,

dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2. Motivasi Kerja

Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni untuk memotivasi orang di mulai dengan mempelajari bagaimana mempengaruhi perilaku individu. Berikut ini ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian motivasi, menurut Rivai (2008:455) :

“Motivasi adalah serangkaian sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.

Malayu S.P. Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (intensif positif)
Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas

prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Rivai (2011 : 309), bahwa: kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu

tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Menurut Hanggraeni(2007 : 135) secara teoretis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat eevaluation harus menyelesaikan :

- Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

- Prestasi riil yang dicapai individu.
- Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b) Perbaikan kinerja
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan,

- pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai
 - f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan angka statistik, penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel independen kompensasi dan motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan hasil data dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, selanjutnya data tersebut diolah menggunakan rumus statistik atau bisa menggunakan program SPSS. Penelitian ini dilaksanakan pada 12 september hingga 30 desember 2016, yang berlokasi di SPBU COCO 21.302.04 Plaju Palembang.

Variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) pada penelitian ini antara lain , Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan SPBU COCO yang berjumlah 39 orang karyawan. Dan sampel yang di ambil dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan SPBU COCO Palembang yang berjumlah 39 orang karyawan. Uji

coba coba instrumen yaitu menggunakan Uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 20., pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS 20 Dan pengujian hipotesis juga menggunakan SPSS 20. Pengujian hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi (1) Analisis Regresi Linier Berganda (2) Uji F (3) uji T

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linier Berganda

hasil regresi antara variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 1,879. Hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) maka nilai kinerja sebesar 1,879. Koefisien regresi sebesar 0,163 dan 0,306 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,163 dan 0,306 untuk Kinerja (Y) jadi persamaannya yaitu :

$$Y = 1,879 + 0,163X_1 + 0,306X_2$$

b. Uji F

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis, diketahui nilai Fhitung sebesar 13,875 oleh karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan kompensasi dan motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga model dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

c. Uji T

Nilai dari T hitung pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 2,177. Sedangkan nilai T tabel sebesar 2,021. Artinya nilai T hitung $>$ T tabel yaitu $2,177 > 2,021$ dengan signifikan $0,049 < 0,05$ maka hipotesis yang dirumuskan bahwa H_0 ditolak.

Dari hasil analisis diatas dapat kita ketahui bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan SPBU COCO Plaju Palembang”. Dapat dibuktikan dengan melihat taraf signifikan kompensasi yaitu $0,049 <$ dari $0,05$ dengan arti H_a diterima.

Nilai dari T hitung pada variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 4,017. Sedangkan nilai T tabel sebesar 2,021. Artinya nilai T hitung $>$ T tabel yaitu $4,017 > 2,021$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka hipotesis dirumuskan bahwa H_0 ditolak.

Dari hasil analisis diatas di ketahui bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan SPBU COCO Plaju Palembang”. Dapat dibuktikan dengan melihat taraf signifikan variabel Motivasi yaitu $0,00 < 0,05$ yang berarti H_a diterima.

d. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada variabel independen yakni Kompensasi dan Motivasi dan variabel dependen

yaitu Kinerja. Dan secara spesifik panelitin ini hanya meneliti Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan SPBU COCO Plaju Palembang, dengan suatu pertimbangan bahwa kompensasi dan motivasi yang baik merupakan suatu unsur terpenting dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Angka taraf signifikan dari variabel kompensasi dan motivasi yaitu 0,049 dan 0,00. Angka tersebut bahkan lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05 maka dari itu hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Demikian juga dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajar Kurniadi (2012), yang menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja yang tepat akan membuat karyawan bisa bekerja lebih semangat dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Untuk itu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus sudah sesuai dengan kerja dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung pernyataan, Catherine Nathania (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan melihat beberapa pertanyaan responden yang sebagian besar setuju dengan adanya kompensasi yang lengkap di suatu perusahaan serta pemberian motivasi yang positif bagi setiap karyawan. Kompensasi dan motivasi yang baik mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik pula, sebaliknya jika kompensasi dan motivasi kurang baik akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Penelitian ini juga memberikan gambaran tentang motivasi kerja karyawan yang menunjukkan apresiasi yang sangat positif terhadap standar upah atau gaji yang diberikan telah mencukupi kebutuhan hidupnya sehingga hal ini mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Selain kompensasi dan motivasi kerja hubungan interpersonal antara rekan kerja, atasan, bawahan yang dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik karyawan dijelaskan oleh karyawan, mampu meningkatkan kinerja. Demikian halnya dengan yang berhubungan dengan kompensasi yaitu penghargaan bagi yang berprestasi, jika perusahaan selalu memperhatikan hal tersebut maka itu dapat menimbulkan semangat bekerja pada diri setiap karyawan agar selalu berprestasi maksimal.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut peneliti berpendapat bahwa kinerja seseorang tergantung pada kompensasi dan motivasi yang baik bagi setiap karyawannya. Karena semakin lengkap kompensasi dan semakin efektif motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Kompensasi yang lengkap yaitu harus memenuhi kebutuhan karyawannya seperti asuransi kesehatan dan keselamatan, penghargaan, bonus upah yang menunjang serta gaji yang cukup, maka secara otomatis karyawan akan merasa senang serta semangat untuk bekerja yang akan melakukan tugas dan tanggungjawan yang dibebankan kepadanya.

Untuk itu kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan karyawan akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi harus menjadi perhatian perusahaan atau insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dan juga sekaligus sebagai peranan penting untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumberdaya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU COCO Plaju Palembang. Pembuktian ini dilakukan dengan menggunakan uji T dengan

perbandingan T hitung dengan T tabel yaitu $2,177 > 2,021$. Sedangkan dilihat dari signifikansi, Hasil signifikan dari pengujian ini yaitu $0,049 < 0,05$.

- Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU COCO Plaju Palembang. Pembuktian ini dilakukan dengan menggunakan uji T dengan perbandingan T hitung dengan T tabel yaitu $4,017 > 2,021$. Sedangkan dilihat dari signifikansi, hasil signifikan dari pengujian ini yaitu $0,00 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Catherine Nathania, 2013, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Palembang, *Skripsi*, Manajemen Universitas Bina Darma, Palembang.
- Hasibuan, Drs, H. Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009
- Husein Umar, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-enam, penerbit PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mei Siska Falentina Sinaga, 2016, Pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jaya Multi Perkasa, *Skripsi*, Manajemen, Universitas Bina Darma, Palembang.
- Nurul Hidayah, 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*, Akutansi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Prof. Dr. Veinthal 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Rivai, Prof. Dr. Veinthal 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,.
- Robbins, 2008, *Manajemen Kinerja*, Edisi ke-tiga, penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, penerbit CV.ALFABETA, Bandung .
- Suharsimi Arikunto, 2013, *Prosedur Penelitian, suatu pendekatan Praktik*, Cetakan ke-15 Penerbit PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-3, Penerbit, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuniarsih, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Kencana Prenada Media, Jakarta.

**ANALISIS EFISIENSI PERSEDIAAN BAHAN BAKU DENGAN MENGGUNAKAN
METODE *ECONOMIC ORDER QUANTITY* (EOQ) TERHADAP KELANCARAN
PRODUKSI PADA GYPSUM MAKMUR PALEMBANG**

Riski Utami, Gagan Ganjar Resmi², Fitriasuri²

Dosen Universitas Bina Darma², Mahasiswa Universitas Bina Darma¹

Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang

Pos-el : Riskiutami33@gmail.com¹, gagan@binadarma.ac.id²,

fitriasuri@binadarma.ac.id².

ABSTRACT : *Raw Material Inventory Efficiency Analysis Using Methods Economic Order Quantity (EOQ), under the guidance of Ganjar Gagan Resmi as a supervisor I and II Fitriasuri as mentors. This study aims to determine the purchase of raw materials Economic, Total Inventory Cost, Safety Stock and Order Re Point using Economic Order Quantity (EOQ) in Gypsum Makmur Palembang. Analysis using quantitative descriptive analysis tools required amount of raw materials, cost ordering and storage costs. The results of this study show that the application of the method of Economic Order Quantity (EOQ) is more efficient than the conventional methods used in the company's decision-making raw material inventories as well as a positive impact on the optimal purchase of raw materials, the total cost of inventory and the smooth production. By using Economic Order Quantity (EOQ) Gypsum Makmur can save the cost of inventories of raw materials Rp.664.881,86 for Casting and Roving Rp.657.860,24 for raw materials. We suggest Gypsum Makmur can use method Economic Order Quantity (EOQ) in determining purchase of raw materials.*

Keywords : *Economic Order Quantity (EOQ), Total Inventory Cost , Safety Stock, Re Order Point, and Production.*

ABSTRAK : Analisis Efisiensi Persediaan Bahan Baku dengan Menggunakan Metode *Economic Order Quantity* (EOQ) terhadap kelancaran produksi pada Gypsum Makmur Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pembelian bahan baku yang Ekonomis, *Total Inventory Cost, Safety Stock dan Re Order Point* dengan menggunakan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) pada Gypsum Makmur Palembang. Teknik analisis data menggunakan kuantitatif deskriptif dengan alat analisis jumlah kebutuhan bahan baku, biaya pemesanan dan biaya penyimpanan. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) lebih efisien dibandingkan dengan metode konvensional yang digunakan perusahaan dalam pengambilan keputusan persediaan bahan baku serta berdampak positif terhadap pembelian bahan baku yang optimal, total biaya persediaan serta kelancaran produksinya. Dengan menggunakan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) Gypsum Makmur dapat menghemat biaya persediaan sebesar Rp.664.881,86 untuk bahan baku Casting dan Rp.657.860,24 untuk bahan baku Roving. Sebaiknya Gypsum Makmur dapat mempertimbangkan penggunaan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) dalam menentukan pembelian bahan baku.

Kata Kunci : *Economic Order Quantity (EOQ), total biaya persediaan, persediaan pengaman, dan waktu pemesanan kembali.*

1 PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini sektor industri merupakan sektor yang berperan penting dalam perekonomian Indonesia khususnya kota Palembang. Pada tahun 2015 menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatra Selatan, peranan industri manufaktur menengah dan besar dalam perekonomian Sumatera Selatan adalah sebesar 17,36 persen dimana pertumbuhan ekonomi sektor industri manufaktur tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 0,21 Persen.

Seiring dengan maraknya pembangunan di bidang properti saat ini, kebutuhan akan desain interior juga semakin merencanakan semakin meningkat. Salah satu kebutuhan properti yang saat ini sedang “naik daun” yaitu gypsum. Di kota Palembang sendiri kebutuhan akan gypsum cukup besar hal ini dapat dilihat pada desain interior suatu bangunan dimana gypsum telah banyak mendominasi, baik pada pembangunan perumahan, perkantoran maupun pembangunan gedung - gedung di wilayah kota Palembang. Hal ini membuat gypsum menjadi sasaran utama bagi para pengusaha dalam mengembangkan usahanya, salah satunya bagi usaha yang dijalankan oleh Gypsum Makmur Palembang.

Gypsum Makmur adalah sebuah usaha yang bergerak di bidang industri pembuatan gypsum. Usaha ini beralokasikan di Jalan Sultan Mahmud Baharuddin II KM. 11 Palembang. Dimana

dalam proses produksinya usaha ini memiliki bahan baku utama yaitu casting dan roving. Gypsum Makmur dalam menjalankan aktifitas produksinya dari tahun - ketahun mengalami permasalahan yang berhubungan dengan bahan baku. Dimana perusahaan belum bisa persediaan bahan baku yang tepat sehingga bahan baku yang digunakan dalam prakteknya bisa berlebih/ kurang, hal tersebut dikarenakan pembelian bahan baku yang dilakukan tergantung dari berapa banyaknya pesanan dari pelanggan.

Dalam kegiatannya perusahaan membuat kebijakan mengenai pengelolaan persediaan bahan baku dengan cara konvensional yaitu perusahaan kurang memperhatikan dan memperhitungkan perencanaan persediaan bahan baku yang tepat. Metode konvensional yang biasanya digunakan untuk persediaan bahan baku dinilai kurang efektif, hal ini disebabkan karena dengan metode konvensional yang digunakan perusahaan belum mengetahui berapa jumlah pembelian bahan baku yang optimal, dimana perhitungan persediaan masih terbatas hal ini terlihat dari tidak adanya penghitungan manajemen persediaan tambahan (*safety stock*) untuk melindungi atau menjaga kemungkinan terjadinya kekurangan bahan (*stockout*) serta penentuan waktu yang tepat untuk melakukan pemesanan persediaan bahan baku yang akan datang, untuk

menggantikan persediaan yang telah digunakan (*Reorder Point*).

Dalam hubungannya dengan tingkat efisiensi perusahaan secara keseluruhan, sebaiknya aktivitas pembelian bahan baku pada Gypsum Makmur Palembang ini perlu direncanakan lagi dengan menggunakan metode yang tepat agar perusahaan terhindar dari pemborosan biaya dan perusahaan dapat beroperasi lebih efisien dimasa yang akan datang. Salah satu metode yang cukup efisien dalam mengelola persediaan bahan baku adalah metode *Economic Order Quantity* (EOQ).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, sangatlah penting adanya metode untuk menghitung perencanaan persediaan bahan baku bagi perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Efisiensi Persediaan Bahan Baku Dengan Menggunakan Metode Economic Order Quantity (EOQ) Terhadap Kelancaran Produksi Pada Gypsum Makmur Palembang”

2 METODE

Penelitian ini dilakukan pada Gypsum Makmur Palembang. yang beralokasikan di Jalan Sultan Mahmud Baharuddin II KM 11 Palembang. Sumber data yang diperlukan adalah data sekunder (jumlah kebutuhan bahan baku, biaya pemesanan, dan biaya penyimpanan).

Data tersebut di peroleh selama penulis melakukan observasi dan wawancara dengan pihak perusahaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data secara kuantitatif deskriptif. Berdasarkan pemikiran Suharsimi dalam Fajrin (2015) metode kuantitatif deskriptif yaitu suatu teknik analisis data berupa angka – angka yang didapat dari perusahaan yang bersangkutan guna untuk mengetahui hubungan variabel penelitian yang dapat dinyatakan dalam bentuk data dan dapat berupa statistik dengan memberikan ulasan atau interpretasi terhadap data yang diperoleh sehingga menjadi lebih jelas dan bermakna.

Dalam hal ini penulis akan menganalisis biaya persediaan bahan baku casting dan roving menggunakan metode Economic Order Quantity (EOQ) Alat analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Biaya pemesanan

$$Biaya\ pesan = \frac{D}{Q} \times S$$

D = jumlah kebutuhan bahan baku

S = Biaya pemesanan

2. Biaya penyimpanan

$$Biaya\ penyimpanan = \frac{Q}{2} \times H$$

S = Biaya Pemesanan

Q = Jumlah barang setiap pesan

H = Biaya penyimpanan

3. Economic Order Quantity (EOQ)

Sedangkan untuk menghitung jumlah pemesanan ekonomis menurut metode *Economic Order Quantity* (EOQ) dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$EOQ = \sqrt{\frac{2DS}{H}}$$

Keterangan :

D = Jumlah kebutuhan bahan baku

S = Biaya pemesanan per pesanan

H = Biaya penyimpanan (unit/ tahun)

4. Total Biaya Persediaan Per Tahun (Total Cost)

$$TC = \frac{D}{Q}S + \frac{Q}{2}H$$

Keterangan :

TC = Total biaya pertahun

D = Total kebutuhan bahan baku

Q = Pembelian bahan baku ekonomis

S = Biaya pemesanan setiap kali pesan

H = Biaya penyimpanan per unit

5. Persediaan Penyelamat (Safety stock)

Persediaan pengaman (*Safety Stock*) berdasarkan paparan Slamet dalam Fajrin (2015:31) diformulasikan dengan rumus sebagai berikut :

$$SS = (\text{Kebutuhan maksimum} - \text{Kebutuhan rata-rata}) \times \text{lead time}$$

6. Waktu Pemesanan Kembali (Reorder Point)

Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan pesanan kembali (*reorder point*) menurut paparan Slamet dalam Fajrin (2015:31) bahan baku adalah :

$$\text{Reorder point} = (LD \times AU) + SS$$

Keterangan :

ROP = Re Order Point

d = Tingkat kebutuhan

L = waktu pemesanan

SS = *Safety Stock*

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan dengan menggunakan kebijakan perusahaan yaitu Metode konvensional dan menggunakan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.1
Rekapitulasi Metode Konvensional dan Metode *Economic Order Quantity* (EOQ)
pada bahan baku Casting

| No | Keterangan | Metode Konvensional | Metode EOQ |
|----|---|---------------------|------------------|
| 1 | Rata – Rata Pembelian Bahan Baku Ekonomis | 1.075 kg | 1.979,73 kg |
| 2 | Total Biaya Persediaan | Rp. 2.098.407,50 | Rp. 1.433.525,64 |
| 3 | Frekuensi Pemesanan | 24 kali | 13 kali |
| 4 | Safety Stock | - | 380 kg |
| 5 | Re Order Point | - | 545,38 kg |

Sumber : Data Diolah (2016)

Tabel 4.2
Rekapitulasi Metode Konvensional dan Metode *Economic Order Quantity* (EOQ)
pada bahan baku Roving

| No | Keterangan | Metode Konvensional | Metode EOQ |
|----|---|---------------------|------------------|
| 1 | Rata – Rata Pembelian Bahan Baku Ekonomis | 83 kg | 152,41 kg |
| 2 | Total Biaya Persediaan | Rp. 2.078. 957,57 | Rp. 1.421.277,33 |
| 3 | Frekuensi Pemesanan | 24 kali | 13 kali |
| 4 | Safety Stock | - | 38 kg |
| 5 | Re Order Point | - | 50,76 kg |

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari data perbandingan diatas, maka dapat diketahui dengan menggunakan

metode *Economic Order Quantity* (EOQ), total biaya persediaan bahan baku Gypsum

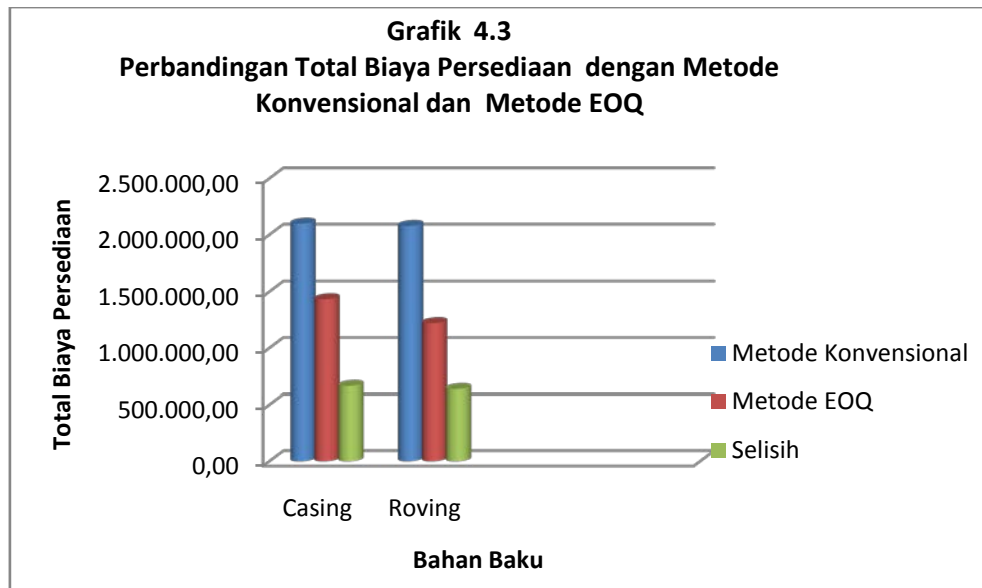
Makmur dapat dinyatakan lebih efisien, yaitu Gypsum Makmur hanya perlu mengeluarkan biaya persediaan sebesar Rp. 1.421.277,33 dengan rata-rata pembelian bahan baku optimal 1.979,73 kg untuk bahan baku casting dan Rp. 1.433.525,64 dengan pembelian bahan baku yang optimal 152,41 kg untuk bahan baku Roving. Hal ini sejalan dengan pengertian metode *EOQ* menurut Herjanto dalam Fajrin (2016:27) *Economic Order Quantity* (EOQ) adalah suatu tehnik atau formula yang dapat dipergunakan untuk mengetahui jumlah bahan baku langsung yang harus dibeli setiap kali dilakukan pemesanan dengan biaya yang paling rendah.

Dari data perbandingan tersebut juga dapat dilihat pemesanan bahan baku dengan metode konvensional dinilai kurang efektif, dimana frekuensi pemesanan bahan baku dengan metode konvensional dilakukan sebanyak 24 kali pemesanan dalam setahun. Sedangkan dengan menggunakan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) hanya diperlukan 13 kali pemesanan dalam 1 tahun, hal ini berarti dengan menggunakan metode EOQ Gypsum Makmur dapat melakukan penghematan biaya pemesanan sebanyak 11 kali pemesanan. Hal tersebut juga sejalan dengan pengertian metode *Economic Order Quantity* (EOQ). Menurut Safitri (2015:30) yaitu kuantitas barang yang dapat diperoleh dengan biaya yang paling minim, tetapi tidak akan mengakibatkan kerugian bahan baku tersebut di dalam proses produksi.

Pengertian ini juga sesuai dengan perhitungan diatas.

Dalam kebijakannya Gypsum Makmur tidak menetapkan adanya perhitungan persediaan pengaman (*safety stock*) pengadaan persediaan penyelamat menurut teori Indrajat (2013:171) merupakan persediaan ekstra yang harus diadakan untuk proteksi/pengaman dalam menghindari kehabisan atau keterlambatan kedatangan bahan baku yang dipesan. Sedangkan dengan metode EOQ Gypsum Makmur dapat mengadakan persediaan pengamannya sebesar 380 kg dan 38 kg untuk masing – masing bahan baku casting dan roving. hal ini diperlukan agar proses produksi Gypsum tidak terhambat akibat kekurangan atau kehabisan bahan baku.

Gypsum Makmur dalam kebijakannya juga tidak menetapkan Adanya waktu pemesanan kembali (*reorder point*). Dengan analisis menggunakan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) perusahaan harus melakukan pemesanan kembali pada saat persediaan bahan baku casting 545,38 kg dan roving 50,76 kg pada saat inilah persediaan yang tadinya sudah habis akan segera tertutupi lagi dengan bahan baku yang sudah diterima sesuai dengan waktu dan jumlah pemesanan yang tepat. Sehingga dalam prakteknya jumlah persediaan bahan baku dapat terpenuhi kembali yang berarti proses produksi dapat terus berjalan tanpa harus terhenti.



Dari data perbandingan diatas, maka dapat diketahui dengan menggunakan metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, total biaya persediaan bahan baku Gypsum Makmur dapat dinyatakan lebih efisien, yaitu perusahaan dapat menghemat biaya persediaan sebesar Rp. 664.881,86 dan Rp. 657.680,24 untuk bahan baku casting dan Roving.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya pada Gypsum Makmur Palembang, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis persediaan bahan baku yang dilakukan dengan menggunakan metode *Economic Order Quantity (EOQ)* terhadap efisiensi dan kelancaran proses produksi pada Gypsum Makmur Palembang hal tersebut terbukti, Hal ini dapat dilihat dengan menggunakan metode EOQ perusahaan dapat melakukan pembelian bahan baku yang optimal dengan total biaya yang lebih rendah,

selain itu juga akan diketahui persediaan pengaman (*safety stock*) untuk mencegah kekurangan bahan baku dalam proses produksi, serta akan diketahui juga kapan waktu yang tepat ketika melakukan pemesanan kembali (*reorder point*) sehingga perusahaan dapat beroperasi lebih efisien dimasa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan asumsi dari *Economic Order Quantity (EOQ)* dapat dikatakan baik jika menghasilkan biaya persediaan yang paling kecil atau minimal serta pembelian bahan baku yang dilakukan sesuai dengan pemakaian dalam proses produksi, sehingga tidak akan ada kelebihan atau kekurangan bahan baku dari pembelian yang dilakukan perusahaan.

5. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis memberikan saran sebagai bahan pertimbangan antara lain :

1. Sebaiknya Gypsum Makmur perlu mempertimbangkan penggunaan

metode *Economic Order Quantity* (EOQ) dalam kebijakan persediaan bahan bakunya karena dengan menggunakan metode EOQ Gypsum Makmur dapat melakukan pembelian bahan baku yang optimal dengan total biaya yang lebih rendah, selain itu juga akan diketahui persediaan pengaman (*safety stock*) serta akan diketahui juga kapan waktu yang tepat ketika melakukan pemesanan kembali (*reorder point*) sehingga perusahaan dapat beroperasi lebih efisien dimasa yang akan datang .

2. Bagi penelitian lain dengan tema sejenis dapat digunakan sebagai dasar pengembangan penelitian selanjutnya dan sebaiknya dapat menggunakan alternatif metode lain dalam meneliti perhitungan persediaan bahan baku misalnya, penggunaan metode *First In Frist Out* (FIFO), *Last In Frist Out* (LIFO), *Average Cost* (AC) serta metode lainnya yang mungkin dapat menghasilkan hasil yang lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Assuari, Sofyan. 2008. *Manajemen Produksi Dan Oprasi*. Edisi Revisi. Jakarta Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Fajrin, Eldwidho Hanarista. 2015. *Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Dengan Menggunakan Metode Economic Order Quantity (EOQ)* Pada Perusahaan Roti Banosa. 01/skripsi%20lengkap-feb-manajemen-ELDHWIDHO. pdf? squence=1. Diakses Pada Tanggal 22 Oktober 2016 Pukul 20:11.
- Haning, Murdifin. 2012. *Manajemen Pproduksi Moderen*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heizer, Jay dan Rander Barry. 2015. *Manajemen Operasi*. Edisi Kesebelas. Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Husnan, Suad. 2015. *Dasar – Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi Ketujuh Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi aksara.
- Margareta, Farah. 2011. *Manajemen Keuangan Untuk Manajer Non Keuangan*. Jakarta : Erlangga
- Na'im, Mohamad Vikramul Ainun. 2016. *Analisis Persediaan Bahan Baku Dengan Metode Economic Order Quantity (EOQ) Terhadap Kelancaran Produksi Pada Industri Pembuatan Tempe Al-Hidayah Gondanglegi Prambon Nanjuk*. <http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file-artikel/2016/11.1.02.0217.pdf>. Diakses Pada Tanggal 22 Oktober 2016 Pukul 20:35.
- Rusminah. 2016. *Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku di Pabrik Roti Bobby Palembang Dengan Menggunakan Metode Economic Order Quantity (EOQ)*. Palembang : Universitas Bina Darma Palembang.

- Safitri, Ervita dan Aziz Abdul. 2015. Manajemen Keuangan. Palembang : Citrabooks Indonesia.
- Sartono, Agus 2012. Manajemen Keuangan. Edisi Keempat. Cetakan Pertama Yogyakarta : BPFE.
- Sjahrial, Dermawan. 2009. Pengantar Manajemen Keuangan. Edisi Ketiga. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Syamsuddin, Lukman. 2011. Manajemen Keuangan Perusahaan. Edisi Kesebelas Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

ANALISIS PENGELOLAAN MODAL KERJA PADA SUMSEL POST**Sanudin¹, Rabin Ibnu Zaenal², Asmanita²****Dosen Universitas Bina Darma^{2,2}, Mahasiswa Universitas Bina Darma¹****Jl. Jenderal Ahmad Yani No.12, 9 Ulu, Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30264,:****sanudin_123@yahoo.com ¹, [Rabin Ibnu Zaenal@binadarma.ac.id](mailto:Rabin.Ibnu.Zaenal@binadarma.ac.id) ²,****Asmanita@binadarma.ac.id ²**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengelolaan modal kerja pada Sumsel Post berdasarkan rasio likuiditas dan rasio profitabilitas. Laporan keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan yang memberikan informasi keuangan suatu perusahaan pada periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja perusahaan tersebut. Laporan keuangan suatu perusahaan juga dapat memberikan suatu informasi yang bermanfaat bagi pemakainya, jika memenuhi persyaratan yang ditetapkan diantaranya adalah relevan dapat dimengerti, objective, netral, tepat waktu, dapat dibandingkan dan lengkap. Didalam menghitung rasio likuiditas dan profitabilitas suatu perusahaan dibutuhkan laporan keuangan dari perusahaan yang bersangkutan, yang terdiri dari neraca dan laporan laba rugi. Laporan keuangan yang menunjukkan keadaan perusahaan yang terdiri dari aktiva, utang, dan modal perusahaan pada saat tertentu. Untuk lebih mengetahui tentang pengelolaan modal kerja Sumsel Post, berdasarkan analisis rasio likuiditas dan rasio profitabilitasnya. Maka digunakan laporan keuangan perusahaan berupa neraca dan laporan laba rugi dari tahun 2013 sampai 2015.

Kata Kunci : Rasio Likuiditas, Rasio Profitabilitas, Neraca Laporan Laba Rugi Dan Ekuitas (Perubahan Modal).

ABSTRACT

The purpose of the study was to assess the management of working capital in Sumsel Post based on liquidity ratios and profitability ratios. The financial statements are part of the reporting process that provides financial information on a company's accounting period that could be used to describe the performance of the company. The financial statements of a company can also provide some useful information for users, if they meet the requirements set them is relevant is understandable, objective, neutral, timely, comparable and complete. In calculating the liquidity ratios and profitability of a company required financial statements of the company in question, which consists of the balance sheet and income statement. The financial statements show the state of the company consisting of the assets, liabilities, and capital perusahaan pada given moment. To find out more about working capital management Sumsel Post, based on the analysis of liquidity ratios and profitability ratios. Then use the company's financial statements such as balance sheet and income statement from 2013 to 2015.

Keywords: Liquidity Ratios, Profitability Ratios, Income Statement and Balance Sheet Equity (Capital Change).

I. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi sangat pesat sehingga permasalahan yang dihadapi oleh bidang usaha semakin kompleks dan bersifat dinamis. Salah satu masalah yang selalu dihadapi oleh perusahaan adalah masalah keuangan. Pengelolaan di bidang keuangan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek selalu berkaitan dengan kegiatan perusahaan sehari-hari termasuk didalamnya pengelolaan modal kerja dan aktiva yang baik karena akan berpengaruh terhadap likuiditas perusahaan.

Penepatan besarnya modal kerja yang dibutuhkan perusahaan berbeda-beda, salah satunya tergantung pada jenis perusahaan dan besar kecilnya perusahaan itu sendiri. Kebijakan pengelolaan modal kerja secara tepat akan menghasilkan keuntungan yang benar-benar diharapkan oleh perusahaan sedangkan akibat pengelolaan modal yang kurang tepat akan mengakibatkan kerugian. Kegiatan penyediaan modal kerja tersebut bersifat dinamis sehingga harus disesuaikan dengan perkembangan perusahaan. Besarnya modal kerja merupakan salah satu alat ukur yang dapat digunakan perusahaan untuk menyesuaikan masalah likuiditas perusahaan.

Kinerja perusahaan dapat diukur dengan menggunakan analisis rasio

keuangan yaitu rasio likuiditas dan profitabilitas. Menurut Riyanto (2001 : 26), “rasio likuiditas merupakan suatu perhitungan yang digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan perusahaan dalam membayar semua kewajiban finansialnya yang harus segera dipenuhi tepat pada waktunya”. Rasio ini juga menunjukkan hubungan antara kas dan aktiva lancar. Menurut Husnan (2002 : 102), “ rasio Profitabilitas adalah kemampuan suatu perusahaan dalam menghasilkan keuntungan (*profit*) pada tingkat penjualan, asset dan modal saham tertentu”. Rasio ini dipandang pihak manajemen sebagai alat pertimbangan dalam menghasilkan laba yang maksimal.

Modal kerja pada Sumsel (Sumatra selatan) Post ini berasal dari penjualan dan periklanan. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan ini memerlukan modal kerja untuk membiayai pelaksanaan operasi perusahaan sehari-hari, seperti membayar upah pegawai atau gaji pegawai, dan lain sebagainya. Modal kerja ini terus berputar setiap periodenya didalam perusahaan dan dapat membantu manajer keuangan dalam merencanakan penggunaan dana dengan sebaik-baiknya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan sebab apabila perusahaan kekurangan dana tentu akan sulit berkembang. Kekurangan modal kerja terus menerus yang tidak segera

diatasi tentu akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Permasalahan yang terjadi adalah modal kerja yaitu selisi antara aktiva dan hutang lancar yang dihasilkan dalam 3 periode, yaitu tahun 2013-2015. Modal kerja yang digunakan sebaiknya tersedia dalam jumlah yang cukup agar dapat memberikan keuntungan yang maksimal sehingga suatu perusahaan bisa beroperasi secara ekonomis dan modal kerja yang cukup dapat menekan biaya perusahaan menjadi rendah dan menunjang segala pelaksanaan kegiatan operasi perusahaan, agar kontinuitas perusahaan tetap terjamin sehingga pengelolaan modal kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan likuiditas dan profitabilitas yang maksimal yang dapat digunakan lagi sebagai modal kerja perusahaan untuk periode selanjutnya. Maka dari itu, efisiensi modal kerja perlu dilakukan oleh perusahaan untuk memperlancar kegiatan operasional untuk keberlangsungan perusahaan selanjutnya.

Sehubungan dengan hal tersebut dalam mengetahui sejauh mana efisiensi penggunaan modal kerja, maka penulis membuat skripsi dengan judul “ANALISIS PENGELOLAAN MODAL KERJA PADA SUMSEL POST ”

1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat di rumuskan masalah yaitu

Bagaimana pengelolaan modal kerja yang dilaksanakan di Sumsel Post?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis efisiensi pengelolaan modal kerja pada Sumsel post
2. Mendapatkan gambaran kuantitatif kondisi keuangan pada Sumsel Post Selama 2013-2015

II. TINJAUAN PUSTAKA

Modal kerja merupakan masalah pokok yang dihadapi setiap perusahaan karena hampir semua perhatian untuk mengelolah modal kerja dan aktiva lancar yang merupakan bagian yang cukup besar dari aktiva. Untuk itu perusahaan harus selalu meningkatkan efisiensi kerja sehingga dicapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut untuk mencapai laba yang optimal.

Sutrisno (2009 : 39), menyatakan “modal kerja adalah dana yang dibutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti pembelian bahan baku, pembayaran upah buruh, pembayaran hutang, dan pembayaran lainnya”.

2.1.1 Jenis-jenis Modal Kerja

Modal kerja merupakan kekayaan atau aktiva yang diperlukan oleh perusahaan untuk melakukan kegiatan sehari-hari dan selalu berputar dalam

periode tertentu, yang biasa disebut dengan aktiva lancar. Selain memahami konsep modal kerja, peneliti juga perlu mengetahui jenis-jenis modal kerja itu sendiri.

Elemen-elemen modal kerja yang diungkapkan oleh Riyanto (2000:59), yaitu :

a. Kas

Kas merupakan bagian dari harta perusahaan yang paling likuid dan dapat digunakan segera untuk memenuhi kewajiban finansial perusahaan. Selain itu merupakan alat tukar yang memungkinkan manajemen menjalankan berbagai kegiatan usahanya. Semakin besar jumlah kas yang ada dalam perusahaan berarti perusahaan mempunyai resiko lebih baik dalam melunasi kewajiban finansialnya.

b. Piutang Dagang

Tindakan penjualan kredit biasa dilakukan dalam dunia usaha dengan tujuan untuk merangsang minat para pelanggan dan memperbesar jumlah konsumen. Piutang yang diterapkan pada perusahaan dapat menaikkan hasil penjualan, menaikkan laba dan memenangkan persaingan. Pengelolaan piutang yang efisien dapat dilihat pada neraca yaitu besar kecilnya piutang terutama dalam menetapkan jangka waktu kredit

yang akan mempengaruhi perputaran kerja. Sebaliknya bila terlalu ketat maka penjualan akan menurun sehingga keuntungan akan menurun juga. Untuk mengendalikan piutang, perusahaan perlu menetapkan kebijakan kreditnya. Kebijakan ini berfungsi sebagai standar, apabila suatu saat pelaksanaan penjualan kredit dan pengumpulan piutang tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan maka perusahaan perlu melakukan perbaikan.

c. Persediaan

Persediaan merupakan bagian utama dari modal kerja, sebab dilihat dari jumlahnya biasanya persediaan inilah unsur modal kerja yang paling besar. Hal ini dapat dipahami karena persediaan merupakan faktor penting dalam menentukan kelancaran operasi perusahaan, tanpa persediaan yang memadai kemungkinan besar perusahaan tidak bisa memperoleh keuntungan yang diinginkan disebabkan proses produksi akan terganggu.

2.1 Analisis Laporan Keuangan

2.2.1 Analisis rasio

Werner (2013 : 53), menyatakan Analisis rasio digunakan dengan cara membandingkan suatu angka tertentu pada suatu akun terhadap angka dari akun lainnya. Analisis rasio sering

digunakan oleh manajer, analisis kredit dan analisis saham.

A. Rasio likuiditas (*liquidity Ratio*)

Rasio likuiditas adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi liabilitasnya dalam jangka pendeknya.

Dala kelompok ini terdapat tiga rasio yang bisa digunakan , yaitu :

a) Rasio lancar (*current Ratio*)

Rasio lancar adalah rasio yang biasa digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan memenuhi leabilitas jangka pendek (*short run solvency*) yang akan jatuh tempo dalam waktu satu tahun. Untuk menghitung rasio lancar dapat digunakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{current ratio} = \frac{\text{current asset}}{\text{current leabilitas}}$$

b) Rasio cepat (*Quick Ratio/acid test ratio*)

Rasio cepat ini lebih ketat dalam mencerminkan kemampuan perusahaan memenuhi liabilitas lancar. Hal ini dikarenakan unsur asset lancar yang kurang likuid seperti persediaan dan biaya dibayar dimuka dikeluarkan dari perhitungan.

quick ratio

$$= \frac{\text{current asset} - (\text{inventoris} + \text{prepayments})}{\text{current leabilitas}}$$

c) *Cash Ratio* (rasio kas)

Pendekan lain untuk mengukur kemampuan perusahaan memenuhi leabilitas jangka pendek adalah dengan melihat pada rasio kas dan setara kas dalam hal ini marketable securitas yang dimiliki perusahaan.

cash ratio

$$= \frac{\text{cash} + \text{marketabel securities}}{\text{current leabilitas}}$$

B. Rasio profitabilitas (*profitability Ratio*)

Rasio ini menggambarkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan. Rasio laba umumnya diambil dari laporan keuangan laba rugi. didalam pengolahan modal kerja yang bagus dapat menghasilkan laba jangka pendek yang diinginkan perusahaan, sehingga perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usahanya secara lancar tanpa ada hambatan yang serius didalam finansial. Modal kerja berhubungan dengan profitabilitas adalah hutang lancar, ini digunakan perusahaan untuk membeli aktiva tetap perusahaan. Aktiva tetap inilah yang akan digunakan untuk menjalankan operasinya.

Sartono (2008 : 122), menyatakan “Rasio profitabilitas merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan memperoleh laba baik dalam hubungannya

dengan penjualan, total aktiva maupun laba bagi modal sendiri”. Salah satu tujuan perusahaan pada umumnya yaitu memperoleh laba sesuai dengan yang telah direncanakan. Untuk itu perlu penjelasan yang lebih efisien atas sumber daya yang ada.

a) *Profit margin, net margin or net profit margin (NPM)*

Net profit margin mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba neto dari setiap penjualannya. NPM diperoleh dengan cara :

$$NPM = \frac{\text{net profit margin}}{\text{revenue}}$$

b) *Return on equity (ROE)*

Return on equity mencerminkan seberapa besar return yang dihasilkan bagi pemegang saham atas setiap rupiah uang yang ditanamkannya. ROE diperoleh dengan cara :

$$ROE = \frac{\text{net income}}{\text{total equity}}$$

c) *Return on asset (ROA)*

Return on asset menggambarkan seberapa return yang dihasilkan setiap rupiah uang yang ditanamkan dalam bentuk asset. Rumusnya :

$$ROA = \frac{\text{net income}}{\text{total asset}}$$

III.METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian itu adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Sumsel post.

Tahap-tahap analisis dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis modal kerja dengan :
 - a) Menganalisis perubahan modal kerja periode 2011 sampai 2015
 - b) Menganalisis laporan posisi keuangan, neraca, laporan laba rugi periode 2011 sampai 2015
2. Rasio likuiditas
 - a) Current ratio = $\frac{\text{aktiva lancar}}{\text{hutang lancar}}$
(Sutrisno, 2009 : 216)
 - b) quick ratio = $\frac{\text{aktiva lancar} - \text{persediaan}}{\text{hutang lancar}}$
(Sutrisno, 2009 : 216)
 - c) cash ratio = $\frac{\text{kas} - \text{surat berharga}}{\text{hutang lancar}}$
(Sutrisno, 2009 :218)
3. Rasio profitabilitas
 - a) net profit margin = $\frac{\text{laba bersih sesudah pajak}}{\text{penjualan}}$
(Sutrisno, 2009 : 220)
 - b) return on investmen = $\frac{\text{laba bersih setelah pajak}}{\text{total aktiva}}$
 - c) return on equity = $\frac{\text{laba bersih setelah pajak}}{\text{modal sendiri}}$

VI.HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2.1 Analisis neraca perbandingan

- a) Analisis neraca perbandingan tahun 2013-2014

Berdasarkan neraca perbandingan yang telah diteliti dapat diketahui perubahan posisi keuangan dari aktiva lancar dan hutang lancar. Hasil yang ditunjukkan pada tabel neraca perbandingan tahun 2013 dan 2014 adanya kenaikan pada total aktiva lancar (37,25%), hal ini disebabkan adanya peningkatan pada setiap akun (kas, piutang, perlengkapan, dan persediaan). Sedangkan pada hutang lancar mengalami penurunan hal ini disebabkan adanya penurunan pada utang bank (-3%) dan utang wesel (-2,22%).

- b) Analisis neraca perbandingan tahun 2014-2015

Berdasarkan neraca perbandingan yang telah diteliti dapat diketahui perubahan posisi keuangan dari aktiva lancar dan hutang lancar. Hasil yang ditunjukkan pada tabel neraca perbandingan tahun 2014 dan 2015 diatas adanya kenaikan pada aktiva lancar (14,96%), hal ini sebabkan adanya penambahan kas (6,36%). Sedangkan hutang lancar mengalami penurunan (2,98%), ini disebabkan adanya penurunan pada utang bank (6,95%) dan meningkatnya utang wesel (1,10%). Namun peningkatan utang wesel tidak mempengaruhi pada total pasiva

lancar, disebabkan oleh penurunan utang bank lebih besar dari pada kenaikan utang wesel.

4.2.2 Analisis Rasio Likuiditas

- a) Net working capital

(Net Working Capital=Aktiva Lancar-Hutang Lancar)

Tabel 4.3
Net Working
Tahun 2013-2015 (Dalam Rupiah)

| Tahun | Aktiva lancar | Hutang lancar | NWC | Kedua |
|-------|---------------|---------------|---------------|-------|
| 2013 | 1.112.900.000 | 390.000.000 | 772.900.000 | - |
| 2014 | 1.773.500.000 | 380.000.000 | 1.393.500.000 | Naik |
| 2015 | 2.085.400.000 | 369.000.000 | 1.716.400.000 | Naik |

Sumber : data keuangan sumsel post

Net Working Capital merupakan selisih dari aktiva lancar dengan hutang lancar. *Net Working Capital* yang tinggi pada perusahaan menunjukkan tingkat likuiditas yang tinggi dan sebaliknya jika *Net Working Capital* dari tahun ketahun menurun maka bisa dikatakan tingkat likuiditas menurun. Pada tahun 2013 *Net Working Capital* pada Sumsel Post sebesar 772.900.000, mengalami kenaikan pada tahun 2014 dan 2015 berturut-turut sebesar 1.393.500.000 atau sebesar 44,54 % dan pada tahun 2015 naik sebesar 1.766.400.000 atau naik sebesar 18,81 %.

- b) Current Ratio

current Ratio

$$= \frac{\text{aktiva lancar}}{\text{utang lancar}} \times 100\%$$

Quick Ratio

$$= \frac{\text{aktiva lancar} - \text{persediaan}}{\text{utang lancar}} \times 100\%$$

Tabel 4.4
Current Ratio
Tahun 2013-2015 (Dalam Rupiah)

| Tahun | Aktiva lancar | Hutang lancar | CR | Kedua |
|-------|---------------|---------------|--------|-------|
| 2013 | 1.112.900.000 | 390.000.000 | 285,4% | - |
| 2014 | 1.773.500.000 | 380.000.000 | 466,9% | Naik |
| 2015 | 2.085.400.000 | 369.000.000 | 565,1% | Naik |

Sumber : data keuangan sumsel post

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa *current Ratio* pada Sumsel Post pada tahun 2013 sebesar 285,4 %. Pada tahun 2014 mengalami peningkatan sebesar 181,3 % dari tahun 2013. Sedangkan pada tahun 2015, mengalami peningkatan sebesar 98,4%. Kenaikan tersebut disebabkan adanya peningkatan terhadap kas dan penurunan pada utang bank. Jadi kemampuan sumsel post untuk membayar utangnya cukup besar dan hanya menggunakan kas saja sudah cukup untuk membayar utang-utangnya.

c) Quick Ratio

Tabel 4.5
Quick Ratio
Tahun 2013-2015 (Dalam Rupiah)

| Tahun | Aktiva lancar | Persediaan | Hutang lancar | QR |
|-------|---------------|-------------|---------------|--------|
| 2013 | 1.112.900.000 | 166.500.000 | 390.000.000 | 242,7% |
| 2014 | 1.773.500.000 | 257.800.000 | 380.000.000 | 388,6% |
| 2015 | 2.085.400.000 | 361.500.000 | 369.000.000 | 467,2% |

Sumber : data keuangan sumsel post

Pada tabel diatas, *Quick Ratio* di Sumsel Post pada tahun 2013 sebesar 242,7%. Tahun berikutnya mengalami kenaikan sebesar 145,9%. Sedangkan pada tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 78,6%. Peningkatan tersebut diakibatkan kenaikan dari persediaan pada tahun 2014 dan pada tahun 2015. Terlalu banyak persediaan yang tersimpan akan berdampak buruk. Karena terlalu lama tersimpan, maka persediaan tersebut akan rusak.

d) Cash Ratio

cash ratio

$$= \frac{\text{kas} - \text{surat berharga}}{\text{utang lancar}}$$

$\times 100\%$

Tabel 4.6
Cash Ratio
Tahun 2011-2015 (Dalam Rupiah)

| Tahun | Kas | Surat berharga | Hutang lancar | Cash ratio |
|-------|-------------|----------------|---------------|------------|
| 2013 | 582.000.000 | 184.000.000 | 390.000.000 | 102,1% |
| 2014 | 850.500.000 | 180.000.000 | 380.000.000 | 176,4% |
| 2015 | 908.300.000 | 182.000.000 | 369.000.000 | 196,8% |

Sumber : data keuangan sumsel post

Di lihat dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan *Cash Ratio* pada Sumsel Post pada tahun 2013 sebesar 102,1%. Jika dibandingkan dengan tahun 2014, maka *Cash Ratio* mengalami kenaikan sebesar 73,8%. Sedangkan pada tahun 2015, mengalami peningkatan sebesar 20,4%. Peningkatan pada tahun 2014, disebabkan adanya kenaikan kas dan penurunan surat berharga ataupun utang lancar. Sehingga *Cash Ratio* ditahun tersebut mengalami kenaikan. Sumsel Post sangat besar untuk membayar utang-utangnya, hanya dengan menggunakan kas. Artinya Sumsel Post tidak perlu menagih ataupun melakukan penjualan untuk membayar utang.

4.2.3 Analisis Rasio Profitabilitas

a) Net Profit Margin

$$\begin{aligned} & \text{net profit margin} \\ & = \frac{\text{laba bersih}}{\text{penjualan}} \times 100\% \end{aligned}$$

Tabel 4.7
Net Profit Margin
Tahun 2013-2015 (Dalam Rupiah)

| Tahun | Laba bersih | Penjualan | NPM | Keadaan |
|-------|-------------|---------------|--------|---------|
| 2013 | 803.500.000 | 1.872.000.000 | 42,9% | - |
| 2014 | 998.200.000 | 1.983.000.000 | 50,34% | Naik |
| 2015 | 907.100.000 | 1.900.000.000 | 47,7% | Turun |

Sumber : Data Keuangan Sumsel Post

Dari perhitungan *Net Profit Margin* pada Sumsel Post, pada tahun 2013 sebesar 42,9%. Mengalami kenaikan pada tahun 2014 sebesar 7,44%. Ini disebabkan adanya peningkatan terhadap penjualan. Sedangkan ditahun 2015, mengalami penurunan kembali sebesar 2,64%. Penurunan tersebut disebabkan penurunan pada laba bersih yang diperoleh.

b) Return On Investment

$$\begin{aligned} & \text{return on investment} \\ & = \frac{\text{laba bersih}}{\text{total aktiva}} \times 100\% \end{aligned}$$

Tabel 4.8
Return On Investment
Tahun 2013-2015 (Dalam Rupiah)

| Tahun | laba bersih | Total aktiva | ROI | Keadaan |
|-------|-------------|---------------|--------|---------|
| 2013 | 803.500.000 | 1.743.500.000 | 46,08% | - |
| 2014 | 998.200.000 | 2.456.700.000 | 40,60% | Turun |
| 2015 | 907.100.000 | 2.777.800.000 | 32,66% | Turun |

Sumber : Data Keuangan Sumsel Post

Dilihat dari tabel diatas, dapat disimpulkan *Return On Investment* pada Sumsel Post di tahun 2013 sebesar 46,08%. Sedangkam untuk tahun 2014 mengalami penurunan sebesar 5,48%. Ini disebabkan adanya peningkatan pada laba

bersih tidak sebanding dengan peningkatan total aktiva yang diperoleh ditahun 2014. Jika dilihat ditahun 2015, *Return On Investment* mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 7,99%. Penurunan tersebut tersebut disebabkan adanya penurunan laba bersih dan meningkatnya total aktiva.

c) Return On Equity

$$\begin{aligned} & \text{return on equity} \\ & = \frac{\text{laba bersih}}{\text{modal sendiri}} \times 100\% \end{aligned}$$

Tabel 4.9

Return On Equity

Tahun 2013-2015 (Dalam Rupiah)

| Tahun | Laba Bersih | Modal Sendiri | ROE |
|-------|-------------|---------------|--------|
| 2013 | 803.500.000 | 1.353.500.000 | 59,36% |
| 2014 | 998.200.000 | 2.076.700.000 | 48,06% |
| 2015 | 907.100.000 | 2.408.800.000 | 37,66% |

Sumber : Data Keuangan Sumsel Post

Jika dilihat dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa *Return On Equity* pada Sumsel Post ditahun 2013 sebesar 59,36%. Sedangkan ditahun 2014, mengalami penurunan sebesar 2,30%. Penurunan tersebut disebabkan dari peningkatan laba bersih tidak sebanding dengan peningkatan pada modal sendiri. Pada tahun 2015, Return On Equity mengalami penurunan kembali sebesar 9,40%. Penurunan tersebut diakibatkan adanya penurunan terhadap perolehan laba bersih.

4.1 Keterkaitan Antara Modal Kerja Dengan Likuiditas Dan Profitabilitas

Pada setiap perusahaan modal kerja mempunyai keterkaitan dengan likuiditas karena dengan modal kerja perusahaan dapat memenuhi kewajiban jangka pendeknya, dimana modal kerja digunakan untuk menjalankan operasi setiap harinya. Sedangkan likuiditas menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban yang harus dipenuhi. Disini modal kerja pada SUMSEL POST mengalami kenaikan terus menerus. Begitupun dengan rasio likuiditas yang mengalami kenaikan disetiap tahunnya.

Pada tingkat profitabilitas SUMSEL POST menunjukkan adanya tingkat hubungan dengan modal kerja. Pada tahun 2013-2015 dapat dikatakan tingkat profitabilitas baik jika dibandingkan dengan standar industri. ini dapat dibuktikan dari analisis diatas, dimana rasio profitabilitas sudah memenuhi standar industri. meskipun pada tahun 2014 dan 2015 mengalami penurunan. Akan tetapi masih memenuhi standar industri yang ada.

Modal kerja sangat berkaitan dengan likuiditas, ini dapat dilihat dari salah satu modal kerja yaitu kas. Jika kas bertambah, maka likuiditaspun akan naik. Karena kas dapat digunakan untuk membayar utang, jika mengalami kekurangan untuk membayar utang jangka pendeknya.

Adapun keterkaitan profitabilitas dengan modal kerja, yaitu apabila profitabilitas mengalami kenaikan maka modal kerja akan meningkat. Ini dapat dilihat dari seberapa besar laba bersih yang diperoleh, yang dapat menambah modal kerja yang telah ada.

V.KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dana merupakan kebutuhan pokok perusahaan yang sangat penting untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional, dana tersebut merupakan modal kerja. Berdasarkan analisis pada bab IV dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Current Ratio Sumsel Post dari tahun 2013-2015, berturut-turut sebesar 285,4%, 466,9% dan 565,1. Ini bisa dikatakan baik, karena sudah mencapai ataupun melampaui standar industri (200%). Namun terlalu besar current ratio akan menyebabkan dana menganggur.
2. Quick Ratio berturut-turut dari tahun 2013-2015, yaitu 242,7%, 388,6% dan 467,2%. Dimana Quick Ratio sudah memenuhi standar industri yang ada (150%). Berarti Sumsel Post tidak menjual persediaan yang ada untuk membayar utangnya. Namun *Quick Ratio* disini terlalu besar dari standar industri yang dapat mengakibatkan kas akan menganggur dan dapat digunakan orang yang tidak bertanggung jawab.
3. Cash Ratio di Sumsel Post sudah baik, dimana berturut-turut dari tahun 2013-2015, yaitu 102,1%, 176,4% dan 196,8%. Bisa dikatakan baik, karena sudah mencapai ataupun melampaui standar industri (50%). *Cash Ratio* sangar besar dibandingkan dengan standar industri, sehingga mengakibatkan ada dana yang menganggur atau belum digunakan secara optimal.
4. Net profit margin dapat dikatakan baik meskipun ada kenaikan ataupun penurunan. Dimana tahun 2013 sebesar 42,9%, naik pada tahun 2014 sebesar 7,44% dan tahun 2015 turun sebesar 2,64%. Meskipun ada penurunan dan kenaikan, masih bisa dikatakan baik. Karena sudah memenuhi standar industri (20%).
5. Return On investment mengalami penurunan terus menerus dari tahun 2013-2015. Berturut-turut 46,08%, 40,60%, dan 32,66%, akan tetapi masih bisa dikatakan baik. Karena sudah mencapai, bahkan melampaui standar industri (30%).
6. Return On Equity di Sumsel Post besarnya berturut-turut 59,36%, 48,06%, dan 37,66%. Meskipun mengalami penurunan terus menerus, masih bisa dikatakan baik terkecuali pada

tahun 2015. Karena sudah mencapai atau melampaui standar industri (40%).

valuasi saham. Jakarta : salemba empat.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir, 2011. Analisis laporan keuangan. Jakarta : pt raja grafindo persada.
- Kasmir, 2015. Analisis laporan keuangan. Jakarta : Rajawali.
- Lukman Syamsudin. (2011). Manajemen Keuangan Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mamduh M. Hanafi dan Abdul Halim, 2003, “Analisis Laporan Keuangan”, AMP-YKPN, Yogyakarta
- Martono dan Agus Harjito. 2005. Manajemen Keuangan. Yogyakarta: Ekonisia.
- Munawir, 2002. Analisis laporan keuangan. Edisi 14. Liberty. Yogyakarta.
- Ridwan Sundjaja., Inge Barlian. 2002. Manajemen Keuangan 2 Edisi Keempat. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta
- Riyanto, bambang. 2001. dasar-dasar pembelajaran perusahaan, Yogyakarta : bpfe ugm.
- R. Murhadi, Werner. 2015. Analisis laporan keuangan proyeksi dan
- Suad Husnan dan Enny Pudjiastuti. (2002). Dasar-dasar Manajemen Keuangan. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006. Metode penelitian bisnis. Bandung alfabete.
- Sutrisno. (2009). Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. CV Gama Media, Yogyakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Edisi Pertama. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- “Analisis modal kerja”, <https://sentieng.wordpress.com/2014/06/10/analisa-modal-kerja>. (Akses 26 mei 2016)
- “analisis rasio keuangan perusahaan”, <https://ardra.biz/ekonomi/ekonomi-keuangan-manajemen-keuangan/analisis-rasio-keuangan-perusahaan/analisis-rasio-keuangan-likuiditas-liquidity-ratio>. (akses 26 mei 2016)

- “pengertian analisis keuangan”,
<http://www.landasanteori.com/2015/07/pengertian-analisis-rasio-keuangan-dan.html>. (akses 26 mei 2016)
- “pengertian aktiva lancar dan contohnya”,
<http://www.materiakuntansi.com/pengertian-aktiva-lancar-dan-contohnya>. (Akses 26 mei 2016)
- “pengertian efisiensi”,
<http://ariplie.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-efisiensi-apa-itu-efisiensi.html>. (Akses 19 mei 2016)
- “pengertian kewajiban lancar dalam akuntansi”,
<http://www.materiakuntansi.com/pengertian-kewajiban-lancar-dalam-akuntansi>.(Akses 26 mei 2016)

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN PERPUSTAKAAN PALEMBANG PROVINSI SUMATERA SELATAN

Tia Anggita” Heriyanto” Dina Mellita
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el Email :tiaanggita4@gmail.com
Email : heriyanto@binadarma.ac.id
Email : Dinamellita@mail.binadarma.ac.id

Abstrak : Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu lembaga yang bertugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan di bidang pendidikan. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Komitmen Aparatur Sipil Negara terhadap Prestasi Kerja pada Badan Perpustakaan Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi penelitian ini berjumlah 82 orang. Metode analisis data analisis deskriptif kuantitatif dan Regresi Linear Berganda, dimana variabel bebasnya terdiri dari Motivasi dan Komitmen Aparatur Sipil Negara sedangkan untuk variabel dependen Prestasi Kerja. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa secara simultan (Uji-F) variabel Motivasi dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menduga bahwa Motivasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Badan Perpustakaan Palembang Provinsi Sumatera Selatan terbukti kebenarannya. Sedangkan (Uji-t) dari hasil tersebut variabel Motivasi yang berpengaruh positif signifikan dan memiliki pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai koefisien regresi berganda sebesar 23,6%. Sedangkan untuk variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai koefisien regresi berganda sebesar 2,58%.

Kata kunci : *Motivasi , Komitmen dan Prestasi Kerja*

Abstract : Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan is one of the agencies tasked to assist the governor in organizing government in the field of education. The aim of research to identify and analyze the influence of motivation and commitment to the State Civil Administrative Job Performance Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. This study used a survey method. The study population numbered 82 people. Data analysis methods quantitative descriptive analysis and linear regression, where the independent variables consist of motivation and commitment of the State Civil Apparatus for the dependent variable, while Job Performance. The results using the analysis of multiple linear regression showed that simultaneous (Test-F) variable motivation and commitment significantly influence the work achievement, so the first hypothesis in this study who suspected that the motivation and commitment is positive and significant impact on the achievement of Work in the Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan proven true. While (t-test) of the results of the variable significant positive effect on motivation and have a dominant influence on Job Performance with multiple regression coefficient of 23.6%. As for the commitment variable positive and significant impact on the achievement Working with multiple regression coefficient value of 2.58%.

Keywords: *motivation, commitment and work performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh

karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang penting juga.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang di terima. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh prestasi kerja karyawan.

Untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang di miliki secara optimal. Menurut As'ad dalam Ranihusna (2014) besar kecilnya prestasi yang di tampilkan oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor meliputi kemampuan, komitmen dan lain-lain. Komitmen dalam hal ini adalah komitmen organisasi. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, dua konsep yang hendak diteliti pada peneliti ini adalah motivasi dan komitmen. Motivasi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih prestasi yang diharapkan sehingga mendapatkan apa yang ingin dicapai.

Motivasi Menurut Mangkunegara dalam Anggun (2016) juga 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 di timbulkan 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 orang yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada umunya merasa bahwa apabila mereka melakukan pekerjaan yang maksimal maka ia akan mendapatkan prestasi kerja. Prestasi kerja yang di capai merupakan aset yang berharga bagi dirinya sendiri. Karyawan yang memiliki komitmen dalam pekerjaannya tentu akan memperhatikan etika dalam melakukan pekerjaannya.

Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan salah satu lembaga yang bertugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan di bidang pendidikan. Pada mulanya adalah unit dari Kanwil Depdikbud Provinsi Sumatera Selatan dengan nama Perpustakaan Negara berlokasi di jalan Kebon Duku 24 ilir Palembang, kemudian pindah di jalan POM 1X taman budaya sriwijaya Palembang, dari unit kecil ini Perpustakaan Sumatera Selatan berkembang dan di mantapkan keberadaannya

dengan Keppres No. 11 tahun 1989 menepati gedung sendiri di jalan Demang Lebar Daun No. 7 Palembang sampai sekarang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Aparatur Sipil Negara Terhadap Prestasi Kerja Pada Perpustakaan Daerah Palembang**".

3.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah di kemukakan, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen Aparatur Sipil Negara terhadap prestasi kerja ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen Aparatur Sipil Negara terhadap prestasi kerja ?

3.2 Tujuan Peneliti

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen Aparatur Sipil Negara terhadap prestasi kerja
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen

2. METEDOLOGI PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang

beralamat di Jln Demang Lebar Daun No.47 Palembang.

2.2 Metode Pengumpulan Data

A. Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. (Sugiyono 2013:193)

1. Obsevasi , Metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang diamati, kemudian mencatat informasi yang diperoleh selama pengamatan di Perpustakaan Daerah Palembang.

2. Angket (kuesioner), Metode pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk di jawab di Perpustakaan Daerah Palembang.

B. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. (Sugiyono 2013:193).

1. Riset Perpustakaan, Peneliti pengumpulan data dengan mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti serta bersumber dari buku-buku pedoman yang disusun oleh para ahli yang berhungan dengan masalah yang diteliti.

2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:61) 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.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 82 orang.

2. Sempel

Sempel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013:116), teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam pengambilan sampel ini penulis mengambil jumlah populasi sebanyak 82 orang.

2.4 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1.4 Teknik Analisis Data

1. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).jadi analisis ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Menurut Sugiyono (2013:277).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

X1 : Motivasi

X2 : Komitmen

e : Tingkat kesalahan

a : Konstanta

b1 b2 : Koefisien tiap-tiap variabel

2. Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis koefisien kolerasi adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2013:248). Analisis korelasi hubungan antara prestasi kerja (Y) dan motivasi (x1) dan komitmen (x2) menggunakan teknik analisis berganda.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variable dependen itu dijelaskan variable independen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variable dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable dependen, sebaliknya jika R sama dengan 1, maka presentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variable dependen adalah sempurna. Analisis ini juga menggunakan bantuan program SPSS.

2.5 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Menurut Sugiyono (2013:455) validasi merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validasi digunakan untuk mengetahui valid

atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner akan dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diungkap oleh kuesioner tersebut.

2. Menurut Sugiyono (2013:456) tentang realibilitas adalah drajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang tidak berbeda. Uji realibilitas adalah uji untuk memastikan apakah koesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian *reliabel* atau tidak. Koesioner dikatakan reliabel jika dilakukan pengukuran berulang-ulang dan akan mendapatkan hasil yang sama.

3. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini di rancang untuk mengetahui bahwa item pernyataan dari variabel prestasi kerja (y) nilai rata-rata tertinggi 4,13 terdapat pada item no 8 (lingkungan yang nyaman membuat karyawan semangat bekerja) sedangkan nilai rata-rata terkecil 3,71 terdapat pada item no 2 para pegawai merasa gaji yang saya terima sudah cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari.

A. Analisis regrensi berganda

Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear berganda, hanya variabel bebasnya lebih dari satu buah.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y: Prestasi Kerja

X1 : Motivasi

X2: Komitmen

e : Tingkat kesalahan

a : Konstanta

b1 b2 : Koefisien tiap-tiap variabel

berikut adalah hasil pengolahan regresi linear berganda :

Tabel 4.12

Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 2.046 | .465 | |
| x.1 | .236 | .100 | .264 |
| X.2 | .258 | .114 | .252 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data di olah SPSS 22

Dari hasil perhitungan tabel di atas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, konstanta (a) adalah sebesar 2,046 , koefisien motivasi (x1) sebesar 0,236 , koefisien komitmen (x2) sebesar 0,258. Pada variabel komitmen (x2) koefisien nya sebesar 0,258 hal ini menggambarkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

Sedangkan variabel motivasi (x1) , komitmen (x2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan motivasi dan komitmen dapat

meningkatkan prestasi kerja pegawai bagaimana semestinya pada Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan.

B. Analisis Koefisien Korelasi
Tabel 4.13
Koefisien Korelasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | .436 ^a | .191 | .170 |

a. Predictors: (Constant), X.2, x.1

Sumber : Data di olah SPSS 22

Dalam tabel 4.11 ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,436. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,436 ini menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja dapat dikategorikan memiliki hubungan yang **Sedang** antara variabelnya.

| Interval koefisien | Tingkat hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,8 – 1,000 | Sangat kuat |

C. Analisis Koefisien Determinan (R²)
Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .436 ^a | .191 | .170 | .46982 |

a. Predictors: (Constant), X.2, x.1

Sumber : Data diolah SPSS, 22

Berdasarkan hasil table di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,191 dimana analisis hitung $1 - 0,191 = 0,809$. Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti bahwa Motivasi dan Komitmen berpengaruh sebesar 80,9% terhadap Prestasi Kerja dan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

C. Uji Signifikan Simultan (Uji F)
Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 4.104 | 2 | 2.052 | 9.297 | .000 ^b |
| Residual | 17.437 | 79 | .221 | | |
| Total | 21.542 | 81 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X.2, x.1

Sumber : Data diolah dari SPSS, 22

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung diperoleh sebesar 9.297 lebih besar dari Ftabel (3.11), hal ini juga

diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Komitmen berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

D. Uji t (parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.046 | .465 | | 4.398 | .000 |
| x.1 | .236 | .100 | .264 | 2.351 | .021 |
| X.2 | .258 | .114 | .252 | 2.251 | .027 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dari SPSS, 22

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Program SPSS 22 dapat dijelaskan ialah sebagai berikut :

Motivasi (X1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Motivasi ditingkatkan, maka Komitmen pegawai juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung untuk variabel X1 sebesar 2,351 sedangkan ttabel sebesar maka thitung $2,351 > ttabel (1,990)$, Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Komitmen (X2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti

bila komitmen pegawai ditingkatkan, maka Prestasi Kerja juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung untuk variabel X2 sebesar 2,251, sedangkan ttabel sebesar 1,990 maka thitung ($2,251 > ttabel (1,990)$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Komitmen Aparatur Sipil Negara secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

Hasil penelitian membuktikan Motivasi dan Komitmen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Badan Perpustakaan Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini memiliki makna bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh Prestasi Kerja pegawai. Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja yaitu Motivasi dan Komitmen.

Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Badan Perpustakaan Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja.

Variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Badan Perpustakaan Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini memiliki makna bahwa

semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, Okto. 2014. *pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja*. Universitas Brawijaya Malang.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/324/515>
- Ranihusna, Desti. 2007. *Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja*. Skripsi. Malang, Universitas Malang.
http://lib.unnes.ac.id/6222/1/3488X_A.pdf
- Santono, Kaswara. 2008. *Jurnal Hasil Riset*.
<http://www.ejurnal.com/2014/02/indikator-komitmen-karyawan.html>.
(diakses pada 07 november 2016 pukul 21.15)
- Malayu, Jamaris (2014).
<http://www.jamarismelayu.com/2014/10/pedoman-penilaian-perilaku-kerja.html>
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* Jakarta. PT Rineke Cipta.
- Harianjdja. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke empat. PT Grasindo. Jakarta.
- Mcshane dan Von Glinow. 2015, *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Putra, Pramana Hendry. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Baturaja*. Skripsi. Palembang, Universitas Bina Darma
- Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Siagan, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas. PT Bumi Akrasa.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

PENGARUH PENGGUNAAN BRAND AMBASSADOR TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK INDOMIE GORENG DI KECAMATAN KERTAPATI KOTA PALEMBANG

**Usmanto¹⁾, Rabin Ibnu Zainal²⁾, Irwan Septayuda³⁾,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universita Bina Darma Palembang
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang
¹Email : mantox25@gmail.com
²Email : Rabinibnuzainal@binadarma.ac.id
³Email : Irwanseptayuda@binadarma.ac.id**

Permasalahan yang dibahas adalah apakah pengaruh dari penggunaan brand ambassador terhadap keputusan pembelian produk indomie goreng di Kota Palembang. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah *brand ambassador* dapat mempengaruhi keputusan pembelian produk indomie goreng. Dan untuk mengetahui dampak dari *brand ambassador* dalam mempengaruhi keputusan pembelian. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat di kecamatan Kertapati Kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Hasil Penelitian diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,221 + 0,958 X$. Dari persamaan Regresi Sederhana bahwa konstantanya sebesar 0,221 artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa Brand Ambassador atau $X = 0,958$. Besarnya kontribusi dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,255 dimana analisis hitung $1 - 0,255 = 0,745$. Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,745 atau 74,5% yang berarti bahwa Brand Ambassador berpengaruh sebesar 25,5% terhadap Keputusan Pembelian dan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Brand Ambassador dan Keputusan Pembelian

The problems discussed is whether the effect of the use of brand ambassadors on product purchasing decisions Indomie fried in Palembang. The aim of research to determine whether the brand ambassador can influence purchasing decisions fried instant noodle products. And to determine the impact of brand ambassador in influencing purchasing decisions. The population in this study is a community in the district Kertapati Palembang. The sample in this study amounted to 100 people. Results obtained by simple linear regression equation $Y = 0.221 + 0.958 X$. From simple regression equation of 0.221 means that the constant value indicates that the Brand Ambassador or $X = 0.958$. The amount of the contribution can be seen from the coefficient of determination of 0.255 where the analysis count from 1 to $0.255 = 0.745$. This means that the value of determination coefficient of 0.745, or 74.5%, which shall mean that the Brand Ambassador affects 25.5% of the buying decision and the remaining 74.5% is influenced by other variables outside the research.

Keyword : Brand Ambassador and buying decision

Latar belakang

Perkembangan ekonomi di Indonesia saat ini semakin mengarah pada persaingan ketat khususnya untuk perusahaan makanan yang memproduksi makanan cepat saji seperti mie instan. Perusahaan dituntut memiliki sesuatu keunikan tersendiri yang dapat memikat konsumen untuk mempertahankan atau merebut pangsa pasar yang ada. Konsumen saat ini sangatlah kritis dalam memilih produk, sampai pada keputusan untuk membeli produk tersebut. Seperti

yang kita ketahui, bentuk promos produk saat ini sangatlah beragam, tak terkecuali untuk produk mie instan. Sekarang ini promosi produk mie instan mengalami perkembangan yang sangat pesat.

Pilihan produk mie instan yang semakin banyak membuat masyarakat dapat menentukan pilihannya pada suatu produk dalam hal ini, mie yang dapat memikat dan membuat masyarakat tersebut membeli dan loyal terhadap produk tersebut. Keputusan untuk membeli suatu produk sangat dipengaruhi

oleh penilaian akan bentuk kemasan dan kualitas rasa produk tersebut.

Hal ini mendorong perusahaan-perusahaan untuk bersaing agar dapat memuaskan kebutuhan masyarakat dengan cara menghasilkan produk sesuai dengan keinginan masyarakat. Keadaan ini mengakibatkan terciptanya persaingan sesama perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Untuk menghadapi ini, perusahaan dipaksa untuk berorientasi pada kegiatan pemasaran dan penggunaan duta merek (*brand ambassador*).

Duta Merek (*Brand Ambassador*) adalah istilah pemasaran untuk seseorang atau grup yang dipekerjakan dengan dikontrak oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mempromosikan suatu merek dalam bentuk produk atau jasa. Duta Merek dimaksudkan untuk mewujudkan identitas perusahaan dalam penampilan, sikap, nilai-nilai dan etika. Elemen kunci dari duta merek terletak pada kemampuan mereka untuk menggunakan strategi promosi yang akan memperkuat pelanggan dan mempengaruhi penonton untuk membeli suatu produk lebih banyak lagi.

Biasanya, seorang duta merek (*Brand Ambassador*) dikenal sebagai pembicara positif yang menunjukkan hal-hal positif dari suatu merek yang ditunjuk sebagai agen internal atau eksternal untuk menciptakan kenaikan dalam penjualan suatu merek berupa produk atau jasa. Sekarang, banyak sekali aktor atau aktris yang menjadi duta merek sebuah produk.

Duta merek (*Brand Ambassador*) adalah revolusi dari pengelola merek yang pada jaman dahulu kurang efektif. Konsep merek dan pemasaran merek telah berkembang selama beberapa dekade. Secara tradisional, konsumen hanya akrab dengan beberapa produk yang tersedia di pasar. Mulai dari tahun 1870-an sejumlah perusahaan mulai mendorong 'produk

bermerek'. Dari tahun 1915 sampai tahun 1920an, merek produsen didirikan dan dikembangkan lebih lanjut, yang meningkatkan ketergantungan perusahaan pada iklan merek dan pemasaran.

Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah ;

- Bagaimana Pengaruh Penggunaan Brand Ambassador Terhadap keputusan pembelian Produk Indomie Goreng di Kecamatan Kertapati Kota Palembang?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh penggunaan brand ambassador terhadap keputusan pembelian dalam produk indomie Goreng.

Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
Memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak perusahaan dalam menerapkan dan melaksanakan penggunaan brand ambassador dalam produk tersebut.
2. Bagi Penulis
Penelitian ini merupakan salah satu bentuk pengembangan wawasan keilmuan dan kesempatan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dalam kenyataan yang terjadi di lapangan dan penulis dapat mengetahui Pengaruh Penggunaan Brand Anbassador dalam Produk Indomie terhdap Keputusan Pembelian.
3. Bagi Akademis
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan pembanding bagi para mahasiswa yang melakukan penelitian selanjutnya khususnya pada program studi manajemen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori

Brand

Merek dimaknai sebagai kombinasi dari sebuah nama, tanda, simbol, atau desain untuk mengidentifikasi barang dan jasa dari suatu usaha atau kelompok usaha yang dikembangkan menjadi merek dagang dan membedakan diri dari pesaing, menciptakan pengaruh dan menghasilkan nilai bagi perusahaan (Hassan Ali, 2013 : 202).

Brand Ambassador

Brand ambassador Sebuah brand ambassador adalah alat yang digunakan oleh perusahaan untuk berkomunikasi dan terhubung dengan masyarakat, tentang bagaimana mereka benar-benar meningkatkan penjualan. Penggunaan brand ambassador dilakukan oleh perusahaan untuk memengaruhi atau mengajak konsumen (Lea-Greenwood dalam Ikhsan Putra, 2014:4). Hal ini bertujuan agar konsumen tertarik menggunakan produk, terlebih karena pemilihan brand ambassador biasanya didasarkan pada pencitraan melalui seorang selebrititas yang terkenal (Royan , 2004 : 7).

Brand ambassador adalah ikon budaya atau identitas, dimana mereka bertindak sebagai alat pemasaran yang mewakili pencapaian individualisme kejayaan manusia serta komodifikasi dan komersialisasi suatu produk. Shimp (2003 : 445) menungkapkan *brand ambassador* adalah pendukung iklan atau juga yang dikenal sebagai bintang iklan yang mendukung produk yang diiklankan.

Tujuan Penggunaan Merek

Ada beberapa tujuan pegguan merek dalam suatau produk, seperti yang

dikemukakan oleh Ali Hassan (2013 : 203) tujuan penggunaan merek sebagai berikut :

1. Sebagai identitas, yang bermanfaat sebagai pengendali pasar dalam diferensiasi produk dengan produk pesaing yang memudahkan konsumen untuk mengenalinya saat melakukan pembelian ulang.
2. Alat promosi, yaitu daya tarik produk.
3. Untuk membina citra, yang memberikan keyakinan jaminan kualitas, serta prestise tertentu kepada konsumen.
4. Untuk mengendalikan pasar
5. Menciptakan keuntungan kompetitif, jika merek yang memiliki ekuitas yang tinggi akan menghasilkan keuntungan sebagai berikut :
 - a. Dapat memberikan pertahanan terhadap persaingan harga yang kompetitif.
 - b. Perusahaan akan lebih mudah meluncurkan perluasan merek karena produk memiliki kredibilitas yang tinggi.
 - c. Mampu bertahan pada harga yang lebih tinggi dari pesaing karena konsumen memiliki keyakinan terhadap kualitas produk.
 - d. Pelanggan sangat mengharapkan merek yang mereka maksud sehingga posisi tawar menawar produsen dengan distributor atau pengecer lebih kuat.

Karena tingkat kesadaran dan kesetiaan konsumen terhadap merek sangat tinggi maka perusahaan dapat menikmati biaya pemasaran yang lebih rendah.

Indikator Brand Ambassador

Brand ambassador memiliki indikatornya tersendiri. Dalam hal ini (Lea-Greenwood dalam Ikhsan Putra, 2014 : 4)

mengungkapkan indikator *brand ambassador* antara lain adalah:

1. Pemandangan (*Transference*), adalah ketika seorang selebritas mendukung sebuah merek yang terkait dengan profesi mereka.
2. Kesesuaian (*Congruence*), adalah konsep kunci pada brand ambassador yakni memastikan bahwa ada 'kecocokan' (kesesuaian) antara merek dan selebriti.
3. Kredibilitas (*Kredibility*), adalah tingkatan dimana konsumen melihat suatu sumber (*Ambassador*) memiliki pengetahuan, keahlian atau pengalaman yang relevan dan sumber (*ambassador*) tersebut dapat dipercaya untuk memberikan informasi yang objektif dan tidak biasa.
4. Daya tarik (*attractive*), adalah tampilan non fisik yang menarik yang dapat menunjang suatu produk maupun iklan.
5. Kekuatan (*Power*), adalah kharisma yang dipancarkan oleh narasumber untuk dapat mempengaruhi konsumen sehingga konsumen terpengaruh untuk membeli maupun menggunakan produk.

Keputusan Pembelian

Keputusan pembelian adalah pemilihan dari dua atau lebih alternatif pilihan putusan pembelian. Dengan kata lain, untuk membuat seseorang dapat membuat keputusan haruslah tersedia beberapa alternatif pilihan. Proses memutuskan pembelian meliputi pengenalan kebutuhan, penelitian sebelum pembelian, evaluasi alternatif, dan pengambilan putusan (Schiffman dan Kanuk dalam Samosir, 2016 : 234).

Setiadi dalam (Ikhsan Putra, 2014 : 5) mengungkapkan Keputusan pembelian adalah proses pembelian yang spesifik

terdiri dari urutan kejadian seperti, pengenalan masalah kebutuhan, pencarian informasi, evaluasi alternatif, keputusan pembelian, dan perilaku pasca pembelian.

Proses Keputusan Pembelian

Sunyoto (2014 : 284) mengungkapkan, dalam melakukan pembelian dari sebelum membeli sampai setelah melakukan pembelian, proses pembelian melewati tahap-tahap membeli, yang dikonseptualkan dalam model lima tahap proses membeli. Model tersebut dapat dilihat dibawah ini :

a. Pengenalan masalah

Masalah timbul dari dalam diri konsumen yang berupa kebutuhan, yang digerakkan oleh rangsangan dari dalam diri pembeli atau dari luar.

b. Pencarian informasi

Setelah timbul masalah berupa kebutuhan yang digerakkan oleh rangsangan dari luar, dan didorong untuk memenuhi kebutuhan tersebut, konsumen akan mencari informasi tentang objek yang bisa memuaskan keinginannya.

c. Penilaian alternatif

Dari informasi yang diperoleh konsumen, digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai alternatif-alternatif yang dihadapi serta daya tarik masing-masing alternatif. Untuk mengetahui proses evaluasi yang dilakukan konsumen terlebih dahulu harus dipahami beberapa konsep dasar yaitu ; atribut golongan produk, keyakinan merek dagang, pembeli kemungkinan besar beranggapan bahwa kepuasan dapat diperoleh dari tiap produk berubah-ubah, dengan berubahnya tingkat alternatif dari tiap atribut, dan

konsumen menentukan sikap terhadap merek melalui proses evaluasi.

d. Keputusan pembelian

Tahap evaluasi berakibat bahwa konsumen membentuk preferensi di antara alternatif-alternatif merek barang. Biasanya barang dengan merek yang disukainya adalah barang dengan yang akan dibelinya. Di samping sikap, masih ada dua faktor yang memengaruhi nilai seseorang untuk membeli yaitu : faktor sosial dan faktor situasi.

e. Perilaku setelah pembelian

Setelah melakukan pembelian konsumen akan merasakan kepuasan atau mungkin ketidakpuasan. Ini menarik bagi produsen untuk memperhatikan tindakan konsumen setelah melakukan pembelian. Konsumen dalam memenuhi keinginannya, mempunyai pengharapan agar bisa terpuaskan.

Indikator Keputusan Pembelian

Terdapat beberapa Indikator dalam keputusan pembelian. (Hawkins dalam Ikhsan Putra 2014 : 5) menjelaskan konsumen membagi keputusan pembelian kedalam tiga indikator, yaitu:

1. Pemilihan Produk (*Product Selection*) : pemilihan produk yang sesuai dengan kebutuhan konsumen.
2. Pemilihan Merek (*Brand Selection*) : preferensi konsumen tentang sebuah merek selama proses konsumsi.
3. Pemilihan Toko (*Store Selection*) : pemilihan toko-toko tertentu yang dilakukan konsumen untuk membeli suatu produk.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sederhana. Dikatan sederhana, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh

melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2013 : 93). Dari teori-teori diatas dan kerangka pemikiran dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Pengaruh Penggunaan *Brand Ambassador* Terhadap Keputusan Produk Indomie di Kecamatan Kertapati Kota Palembang.
2. Ha : Diduga terdapat pengaruh antara Pengaruh Penggunaan *Brand Ambassador* Terhadap keputusan pembelian Produk Indomie di Kecamatan Kertapati Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Objek Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Sugiono (2013: 13) mengungkapkan, metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, sedangkan pendekatan yang digunakan menggunakan pendekatan survei. Pendekatan survei merupakan informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner . Objek penelitian yang penulis teliti mengarah ke masyarakat di Kec.Kertapati Kota Palembang.

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.

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2013:193) yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

1. Interview (Wawancara)

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2013:194)

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013:199). Berupa daftar pertanyaan tertulis. Sampel yang sesuai dengan karakteristik diberi kuisisioner mengenai masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari data penelitian yang didapat peneliti secara tidak langsung, berupa data dari perusahaan yang digunakan untuk keperluan lain. Menurut (Sugiyono, 2013:193) yang menyatakan bahwa sumber sekunder merupakan sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini bisa berupa catatan laporan, historis serta bukti yang tersusun dalam arsip perusahaan yang tidak dipublikasikan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2013: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini yaitu masyarakat di Kec.Kertapati Kota Palembang, yang berjumlah 84.698 jiwa.

Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan yaitu Purposive Sampling atau defenisi purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin. Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah : Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2013: 13) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Uji Instrumen

Pada penelitian ini uji instrumen akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*).

Uji Validitas

Adalah mengetahui tingkat kevalidan dari kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

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

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Teknik Analisis Data

Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2013 : 270) Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2013:228) analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang diteliti. Yaitu variabel brand ambassador (X) terhadap variabel (Y) keputusan. Teknik ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent).

Uji Signifikan

Uji signifikan ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*).

Uji T

Sign test digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel yang berkolerasi, bila datanya berbentuk ordinal. Teknik ini dinamakan Uji t (*sign test*) karena data yang akan dianalisis dinyatakan dalam bentuk tanda – tanda, yaitu tanda positif dan negatif (Sugiyono, 2013 : 304). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel brand ambassador terhadap variabel keputusan pembelian dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho : $b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara Brand ambassador (X) terhadap Keputusan Pembelian (Y).

Ha : $b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh secara signifikan antara Brand ambassador (X) terhadap Keputusan Pembelian (Y).

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

HASIL

Hasil Analisis Data

Uji Validitas dan Reabilitas Brand Ambassador

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji diteliti. Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.

Tabel uji Reabilitas Brand Ambassador (X)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,749 | 9 |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Berdasarkan table diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,749, ini menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* lebih dari pada nilai r table yaitu sebesar $0,749 > 0,196$ atau

menunjukkan bahwa alat instrument yang dipakai dalam penelitian ini **baik**.

Uji Validitas dan Reabilitas Keputusan Pembelian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji diteliti. Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.

Hasil Uji Reabilitas Keputusan Pembelian (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,741 | 9 |

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0 (2015)

Berdasarkan table diatas *Alpha* menunjukkan pada angka sebesar 0,741, ini menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* lebih dari pada nilai *r* tabel yaitu sebesar $0,741 > 0,196$ atau juga menunjukkan bahwa alat instrument yang dipakai dalam penelitian ini **dapat diterima**.

Analisis Regresi Sederhana

Dari hasil Regersi Sederhana, diperoleh nilai koefisien Regresi X brand ambassador sebesar 0,951 sedangkan Konstantanya (a) sebesar 0,221 maka dari hasil tersebut dapat di bentuk rumus persamaan untuk Regresi Sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,221 + 0,951 X$$

Analisis Koefisien Korelasi

R sebesar 0,982. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,982 ini menunjukkan bahwa brand ambassador dan keputusan

pembelian dapat dikategorikan memiliki hubungan yang **Sangat kuat** antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interpersi koefisien korelasi yang *range* nya berada dalam 0,80 – 1,000.

Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Hasil dari uji t (parsial) yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 20, sebagai berikut: didapat *Brand Ambassador* dengan nilai t hitung = 2,856 dengan probabilitas sebesar $0,005 < 0,05$ artinya tolak H_0 dan terima H_a . dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh secara signifikan antara brand ambassador terhadap Keputusan Pembelian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara Brand Ambassador (X) terhadap Keputusan Pembelian (Y) secara parsial pada produk indomie goreng di kecamatan kota Palembang. Hal ini di dapat dari uji t statistik. Hasil Pengujian dari hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel Brand Ambassadors terhadap Keputusan pembelian. Karena hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Brand Ambassador mempunyai t hitung 2,856 dengan probabilitas sebesar $0,005 < 0,05$ yang berarti tolak H_0 , hal itu membuktikan bahwa Brand Ambassador berpengaruh signifikan secara positif terhadap Keputusan Pembelian pada Produk indomie Goreng di kota Palembang.

Dari hasil Regresi Sederhana, diperoleh nilai koefisien Regresi X Brand Ambassador sebesar = 0,951 sedangkan Konstantanya sebesar = 0,221 maka dari itu terbentuklah rumus persamaan untuk Regresi Sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,221 + 0,951 X$$

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Sederhana diatas adalah konstantanya sebesar 0,221 artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa Brand Ambassador atau $X = 0,951$ maka jika penggunaan brand ambassador meningkat 1% akan terjadi peningkatan keputusan pembelian.

Dari tabel *Model Summary* ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,982. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,982 ini menunjukkan bahwa brand ambassador berpengaruh terhadap keputusan pembelian dengan keterangan hubungan yang **sangat kuat** antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interpretasi koefisien korelasi yang *range* nya berada dalam 0,80 – 1,000.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa brand ambassador memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian produk indomie goreng, Hal ini dilihat dari nilai koefisien sebesar 2,856 lebih besar dari t-tabel 1,660 dengan tingkat taraf signifikan $0,005 < 0,05$. Peningkatan terhadap brand ambassador mampu mendorong Keputusan pembelian konsumen . Dari koefisien korelasi diperoleh bahwa hubungan pengaruh antara brand ambassador terhadap keputusan pembelian produk indomie goreng adalah 0,982 positif dan sangat kuat.
2. Berdasarkan Nilai konstanta sebesar 0,221 menyatakan bahwa jika mengabaikan brand ambassador, maka skor Y adalah 0,221. Koefisien Regresi X 0,951 artinya X meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y

sebesar 0,95, dengan asumsi skor variabel (X) tetap atau Konstan.

3. Berdasarkan Uji t (secara parsial) bahwa t hitung untuk variabel brand ambassador (X) sebesar 50,880, sedangkan t tabel sebesar 1,660, maka t hitung $50,880 > 1,660$. Hal ini juga di per kuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_a di terima artinya bahwa brand ambassador secara parsial berpengaruh terhadap keputusan pembelian produk indomie goreng.

Saran

1. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diketahui bahwa brand ambassador berpengaruh terhadap keputusan pembelian yang signifikan, aetapi terdapat nilai terendah di pernyataan “*brand ambassador membuat saya yakin dan percaya akan pesan yang disampaikan*”, maka dari itu sebaiknya Indomie lebih meningkatkan peran brand ambassador agar dapat membuat konsumen percaya dan yakin akan pesan yang disampaikan oleh brand ambassador tersebut.
2. Dari Kuisisioner variable keputusan pembelian (Y) yang peneliti bagikan terdapat pernyataan yang terendah rata-ratanya dari pernyataan lain. Pernyataan tersebut ialah “ *merek indomie sudah melekat erat di masyarakat*”, maka dari itu peneliti menyarankan agar lebih meningkatkan penyampaian pesan agar suatu merek yang akan di pakai dapat melekat erat kepada konsumen

Daftar pustaka

- Hassan Ali. 2013. *Marketing dan Kasus – kasus Pilihan*. Yogyakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ikhsan Putra, Muhammad. 2014. *Pengaruh Brand Ambassador terhadap Brand Image beserta Dampaknya terhadap Keputusan Pembelian*. Jurnal Administrasi bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1 juli 2014
- Lee-Greenwood, Gaynor. 2012. *Fashion Marketing Comumunications E-book*. Somerset. NJ, USA : Wiley.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. ALFABETA, CV.
- Sunyoto Danang. 2014. *Riset Pemasaran dan Prilaku konsumen*. Yogyakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Schiffman & Kanuk. 2008. *Comsumer Behaviour 7th Edition*. Jakarta : PT Indeks.
- Royan, Frans. 2004. *Marketing Celebrities*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

**ANALISIS BIAYA KUALITAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PERUSAHAAN PADA PT TUNAS BARU LAMPUNG Tbk, Cabang
Palembang**

**Wahyu Pujiatin¹, Gagan Ganjar Resmi², Fitriasuri²
Dosen Universitas Bina Darma^{2,2}, Mahasiswa Universitas Bina Darma¹
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang
Pos-el : Wahyu92543@yahoo.com¹, gagan@binadarma.ac.id²,
fitriasuri@binadarma.ac.id².**

ABSTRACT : *The research aims to find out the cost of quality in company performance increase on PT Tunas Baru Lampung, Palembang Branch. This research is a quantitative research descriptive approach. Data collection methods used is the documentation by observing the documents or records that exist in the company as well as the interview method and then analyzed the descriptive. The source of the data in the secondary data is needed, data includes reports oprasional firm, reports the balance sheet of the company, and reports laba-rugi firm. The data in the sport and in the analysis of trend analysis using multiple period quality trends report, this method is used to find the cost of quality. Data also in sports and in the analysis of the use of profitability ratios to find out how good the condition of the company's performance (profit). the total cost of quality from 2013-2015 shows already optimal, because of the quality cost calculation results is larger than the standard 2.5 from the sale. From the results of the calculation of profitability ratios also indicate, if the performance of the company in good condition, because the calculation result shows greater than the General standard ratio. Although in the year 2014 looks to decline, but the decline is still above the General standard ratio.*

Key words: cost of quality, the company's performance.

ABSTRAK : Penelitian bertujuan untuk mengetahui biaya kualitas dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada PT Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara melakukan wawancara dengan pihak perusahaan dan melakukan observasi langsung ke perusahaan. Sumber data yang di perlukan adalah sekunder (laporan biaya operasional perusahaan, Neraca, Laba-Rugi) biaya kualitas di analisis menggunakan *multiple period quality ternd report*, dan kinerja di analisis menggunakan rasio profitabilitas. Dari hasil perhitungan total biaya kualitas tahun 2013 - 2015 menunjukkan sudah optimal, karena hasil perhitungan biaya kualitas lebih kecil dari standar yaitu 2,5 dari penjualan. Dan dari hasil perhitungan kinerja juga menunjukkan, jika kinerja perusahaan dalam kondisi baik, karena hasil perhitungan menunjukkan lebih besar dari standar umum rasio (profitabilitas). Meskipun di tahun 2014 terlihat mengalami penurunan, namun penurunan tersebut masih di atas standar umum rasio.

Kata kunci : biaya kualitas, kinerja perusahaan

1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan antar perusahaan semakin besar, baik itu perusahaan industri maupun perusahaan jasa. Terlebih lagi industri saat ini sudah memasuki MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang berarti perusahaan tidak hanya menghadapi persaingan perusahaan nasional saja, melainkan juga menghadapi perusahaan internasional. Agar dapat bersaing dalam dunia bisnis, perusahaan harus bisa menciptakan produk yang berkualitas. Kita ketahui saat ini produk import (luar negeri) lebih digemari oleh masyarakat dalam negeri karena produk lebih beragam, lebih menarik dan harga terjangkau. Jika kualitas produk dalam negeri tidak segera ditingkatkan, maka besar kemungkinan produk dalam negeri akan mengalami penurunan permintaan, karena produk yang tidak memenuhi tingkat kesesuaian konsumen.

Penelitian ini memfokuskan pada kualitas produk dalam negeri yaitu sabun kompas. Sabun kompas adalah salah satu produk yang diproduksi oleh PT Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang yang beralamat di Jl. Raya Sekayu II KM.14 Kel. Tanah Mas. Sabun kompas adalah produk yang sudah ada sejak dulu. Meskipun demikian sabun kompas masih tetap diminati oleh masyarakat. Di Sumatera sendiri peminat akan sabun kompas berasal dari daerah Jambi, Linggau, Lahat, Padang, Lampung, Sekayu, Palembang, dan daerah pelosok lainnya.

Namun beberapa tahun terakhir, perusahaan mendapat kritik oleh pelanggan karena kualitas produk sabun yang menurun dan tidak mengalami perubahan (inovatif). Kritik yang disampaikan pelanggan mengenai **a)** Desain sabun kompas, pelanggan tidak puas dengan desain sabun kompas yang kurang menarik. Kita ketahui ciri khas sabun kompas yaitu kotak persegi panjang. Pelanggan saat ini menginginkan desain sabun yang lebih inovatif (love, bunga dll). **b)** Parfume sabun kompas, pelanggan tidak puas dengan parfume sabun kompas sangat menyengat. Pelanggan saat ini menginginkan sabun dengan keharuman yang lembut dan fresh seperti wangi bunga, buah dan lain sebagainya. **c)** Warna sabun kompas, pelanggan tidak puas dengan warna sabun kompas yang monoton yaitu warna hijau kebiruan. Pelanggan saat ini menginginkan sabun dengan warna yang menawan dan soft seperti pink, merah, kuning dll. **d)** Ukuran sabun kompas, pelanggan tidak puas dengan ukuran sabun kompas yang terlalu besar. Pelanggan saat ini menginginkan sabun dengan ukuran yang PAS, tidak terlalu kecil dan tidak terlalu besar. **e)** Kemasan sabun kompas, pelanggan tidak puas dengan kemasan sabun kompas yang kurang menarik. Pelanggan saat ini menginginkan kemasan yang unik dan mudah dibuang. **f)** Texture sabun kompas, pelanggan tidak puas dengan texture sabun yang kasar dan bahkan bisa membuat kulit mengering dan mengelupas (panas). Pelanggan saat ini

menginginkan texture sabun yang lembut, halus, aman digunakan, dan cocok dengan semua jenis kulit.

Untuk itu perusahaan perlu merencanakan biaya yang tepat, agar permasalahan yang terjadi dapat diatasi dengan cepat. Dalam hal ini, perusahaan bisa menerapkan biaya kualitas untuk mencegah dan mengatasi permasalahan kualitas produk. Biaya kualitas adalah biaya yang terjadi atau mungkin akan terjadi, karena kualitas produk yang rendah (Nasution, 2010:172). Biaya kualitas dapat di analisis menggunakan analisis tren yaitu *multiple period quality trend report* dan membandingkannya dengan standar biaya kualitas yaitu 2,5% dari penjualan (Supriyono, 1994). Biaya kualitas memiliki 4 kategori yaitu biaya pencegahan, biaya penilaian, biaya kegagalan internal dan biaya kegagalan eksternal. Selain dapat mencegah kualitas produk yang rendah, perencanaan dan penerapan biaya kualitas yang tepat juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian laba (Hansen dan Mowen, 2009). Kinerja perusahaan dapat di analisis menggunakan rasio profitabilitas. Rasio ini di gunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba (Sartono, 2012). Selain dapat meningkatkan laba, perusahaan juga bisa meminimalkan BOP. Jadi jika perusahaan akan meningkatkan kualitas produk, maka perusahaan hanya perlu meningkatkan proporsi biaya yang ada dalam kategori-kategori biaya kualitas saja,

tanpa harus meningkatkan seluruh biaya operasional perusahaan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menyajikan dalam laporan skripsi dengan judul “Analisis Biaya Kualitas Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

“Berdasarkan uraian di atas, maka penullis merumuskan masalah yang ada yaitu : Analisis biaya kualitas dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang”.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

“Agar penulisan penelitian lebih terfokus dan tidak menyimpang. Penulis membatasi pembahasan hanya pada komponen-komponen biaya yang digolongkan sebagai biaya kualitas pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang”.

1.4 Tujuan Penelitian

“Untuk mengetahui dan menganalisis biaya kualitas dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang”.

2 METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Tunas Baru Lampung Tbk, Cabang Palembang yang beralamat di Jl.Raya Sekayu Sukajadi II Km. 14, Kelurahan Tanah Mas Palembang.

2.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang di perlukan adalah data sekunder (laporan biaya operasional perusahaan, laporan neraca, dan laporan laba-rugi). Data tersebut di peroleh selama penulis melakukan observasi dan wawancara dengan pihak perusahaan.

2.3 Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif yaitu dengan mencatat, mengklasifikasikan, mengolah dan menganalisis data informasi yang ada mengenai kenyataan yang terjadi di perusahaan. Dalam hal ini penulis akan menganalisis biaya kualitas menggunakan *multiple period quality trend report* dan membandingkan dengan standar yaitu 2,5% dari penjualan. Berikut rumus untuk menghitung biaya kualitas :

$$\text{Total biaya kualitas} = \frac{\text{biaya kualitas}}{\text{penjualan}} \times 100\%$$

Jika hasil biaya kualitas lebih kecil dari standar, itu menandakan jika biaya kualitas sudah optimal. Dan sebaliknya, jika hasil biaya lebih besar maka biaya kualitas tidak

optimal. Penulis juga akan menganalisis kinerja perusahaan menggunakan rasio profitabilitas yang di dalamnya termasuk Gross Profit Margin, Net Profit Margin, ROA, ROE, Profit Margin (Sartono, 2012) dan membandingkan dengan standar umum rasio (Lukviarman, 2006). Berikut rumus perhitungan rasio profitabilitas :

$$GPM = \frac{\text{penjualan} - HPP}{\text{penjualan}} \times 100\%$$

$$NPM = \frac{\text{laba setelah pajak}}{\text{penjualan}} \times 100\%$$

$$ROA = \frac{\text{laba setelah pajak}}{\text{total aktiva}} \times 100\%$$

$$ROE = \frac{\text{laba setelah pajak}}{\text{modal sendiri}} \times 100\%$$

$$PM = \frac{\text{ebit}}{\text{penjualan}} \times 100\%$$

Jika hasil rasio lebih besar dari standar itu menandakan kinerja perusahaan dalam kondisi yang baik. Sebaliknya. Jika hasil rasio lebih kecil dari standar itu menandakan kinerja dalam kondisi yang tidak baik.

3 HASIL

Berdasarkan data yang diperoleh penulis selama penelitian, PT Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang belum membuat laporan biaya kualitas secara khusus. Biaya kualitas perusahaan masih tergabung dalam biaya operasional perusahaan. akibatnya perusahaan belum bisa mengetahui apakah biaya yang digunakan untuk perencanaan kualitas sudah optimal atau belum.

Karena biaya kualitas masih tergabung dalam laporan biaya operasional, maka penulis akan mengelompokkan terlebih dahulu apa saja yang termasuk kedalam biaya kualitas dan menganalisis menggunakan *multiple period quality trend report* serta membandingkan dengan

standar biaya kualitas. Berikut perhitungan biaya kualitas perusahaan tahun 2013-2015

Tabel 1. Biaya kualitas tahun 2013-2015

| keterangan | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|--|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| Biaya Pencegahan | | | | | | |
| Biaya progam training karyawan | Rp | 6.509 | Rp | 7.802 | Rp | 8.945 |
| Biaya perangsang prestasi | Rp | 16.330 | Rp | 19.878 | Rp | 23.710 |
| Biaya kursus/pendidikan karyawan | Rp | 5.597 | Rp | 6.408 | Rp | 6.995 |
| Biaya penelitian dan pengembangan produk | Rp | 6.388 | Rp | 6.917 | Rp | 8.724 |
| Biaya aktifitas peningkatan kualitas | Rp | 4.095 | Rp | 4.213 | Rp | 5.931 |
| Biaya pemeliharaan mesin pabrik | Rp | 81.620 | Rp | 96.006 | Rp | 113.431 |
| Jumlah Biaya Pencegahan | Rp | 120.539 | Rp | 141.224 | Rp | 167.736 |
| Biaya Penilaian | | | | | | |
| Biaya jasa tenaga ahli | Rp | 9.787 | Rp | 10.808 | Rp | 11.109 |
| Biaya alat-alat laboratorium | Rp | 5.274 | Rp | 6.105 | Rp | 6.866 |
| Biaya pemeriksaan dan pengujian produk | Rp | 8.473 | Rp | 8.678 | Rp | 8.999 |
| Biaya jamuan tamu | Rp | 5.268 | Rp | 5.504 | Rp | 6.719 |
| Jumlah Biaya Penilaian | Rp | 28.802 | Rp | 31.095 | Rp | 33.693 |
| Biaya Kegagalan Internal | | | | | | |
| Biaya pengerjaan ulang | Rp | 45.360 | Rp | 50.756 | Rp | 56.776 |
| Biaya asuransi kebakaran pabrik | Rp | 34.882 | Rp | 38.831 | Rp | 42.850 |
| Biaya asuransi kerusakan mesin | Rp | 23.848 | Rp | 29.623 | Rp | 32.059 |
| Biaya asuransi kendaraan perusahaan | Rp | 28.254 | Rp | 33.501 | Rp | 34.702 |
| Jumlah Biaya Kegagalan Internal | Rp | 132.344 | Rp | 152.711 | Rp | 166.387 |
| Biaya Kegagalan Eksternal | | | | | | |
| Biaya keluhan pelanggan | Rp | 16.562 | Rp | 18.214 | Rp | 19.979 |
| Jumlah Kegagalan Eksternal | Rp | 16.562 | Rp | 18.214 | Rp | 19.979 |
| Total Biaya Kualitas | Rp | 298.247 | Rp | 343.244 | Rp | 387.795 |

Sumber: PT Tunas Baru Lampung Tbk Cabang Palembang

Tabel 2. Hasil Biaya Kualitas 2013-2015

| Keterangan/Tahun | Standar B.Kualitas | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------------|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| Biaya Pencegahan | | 0,96% | 0,94% | 1,06% |
| Biaya Penilaian | | 0,23% | 0,21% | 0,21% |
| Biaya Kegagalan Internal | | 1,05% | 1,02% | 1,05% |
| Biaya Kegagalan Eksternal | | 0,13% | 0,12% | 0,13% |
| Total Biaya Kualitas | 2,50% | 2,37% | 2,28% | 2,44% |

Penjualan di tahun 2013 sebesar Rp 12.547.341, tahun 2014 sebesar Rp 15.011.232, tahun 2015 sebesar Rp 15.870.547.

Dari perhitungan analisis tren di atas dapat di ketahui bahwa biaya pencegahan tahun 2013 sebesar 0,961%, tahun 2014 sebesar 0,940%, dan tahun 2015 sebesar 1,056%. Dalam tabel 4.5.4 terlihat dari 2013 ke 2014 biaya pencegahan mengalami penurunan sebesar 0,021% (0,940% - 0,961%). Dan dari tahun 2014 ke tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 0,116% (1,056% - 0,940%). Penurunan yang terjadi di tahun 2014 karena perusahaan berupaya mengurangi dan menekan biaya operasional perusahaan yang termasuk di dalamnya biaya pencegahan (biaya program training karyawan, biaya perangsang prestasi, biaya kursus karyawan, biaya pemeliharaan mesin pabrik, biaya penelitian dan pengembangan produk, serta biaya aktivitas peningkatan kualitas produk) agar tidak terlalu banyak pengeluaran, yang bisa menyebabkan pembengkakan biaya operasional perusahaan.

Biaya penilaian tahun 2013 sebesar 0,229%, tahun 2014 sebesar 0,208%, dan

tahun 2015 sebesar 0,212%. Dalam tabel 4.5.4 Terlihat biaya penilaian mengalami penurunan sebesar 0,021% (0,208% - 0,229%), dan mengalami peningkatan dari tahun 2014 ke 2015 sebesar 0,004% (0,212% - 0,208%). Penurunan biaya penilaian yang terjadi di tahun 2014 karena perusahaan menekan biaya penilaian (biaya jasa tenaga ahli, biaya pemeriksaan dan pengujian produk, biaya alat-alat laboratorium, serta biaya jamuan tamu). Disini Perusahaan lebih menekan pada biaya jasa tenaga ahli, karena saat ini biaya tersebut sangat tinggi jika tidak ditekan.

Biaya kegagalan internal tahun 2013 sebesar 1,054%, tahun 2014 sebesar 1,017%, dan tahun 2015 sebesar 1,049%. Dalam tabel 4.5.4 terlihat dari tahun 2013 ke 2014 penurunan sebesar 0,037% (1,017% - 1,054%), dan dari tahun 2014 ke 2015 biaya penilaian mengalami peningkatan sebesar 0,032% (1,049% - 1,054%). Yang termasuk dalam biaya kegagalan internal meliputi biaya pengerjaan ulang, biaya asuransi kebakaran pabrik, biaya asuransi kerusakan mesin, serta biaya asuransi kendaraan perusahaan. Penurunan biaya kegagalan internal yang terjadi di tahun 2014, karena perusahaan

berupaya menekan biaya pengeluaran perusahaan dengan cara biaya pengerjaan ulang, yang biasanya 1-2x pengerjaan dalam seminggu, kini hanya 2 minggu sekali. Perusahaan juga menekan biaya asuransi perusahaan, penekanan tersebut seperti membatasi objek apa saja yang ingin di asuransikan, dengan begitu perusahaan bisa meminimalkan biaya asuransi perusahaan.

Biaya kegagalan eksternal tahun 2013 sebesar 0,132%, tahun 2014 sebesar 0,121%, dan tahun 2015 sebesar 0,126%. Dalam tabel 4.5.4 terlihat dari 2013 ke 2014 mengalami penurunan sebesar 0,011% (0,121% - 0,132%). Dan dari tahun 2014 ke 2015 mengalami peningkatan sebesar 0,005% (0,126% - 0,121%). Penurunan yang terjadi di tahun 2014 karena perusahaan menekan biaya kegagalan eksternal seperti pengurangan anggaran diskon untuk pelanggan, pemberian hadiah, serta biaya ganti rugi ke pelanggan. Dengan begitu perusahaan bisa menekan biaya pengeluaran perusahaan.

Total biaya kualitas tahun 2013 sebesar 2,376%, tahun 2014 sebesar 2,286%, dan tahun 2015 sebesar 2,443%. Jika dilihat dari total biaya kualitas, ini menunjukkan bahwa di tahun 2013 biaya kualitas yang di anggarkan oleh perusahaan sudah optimal, karena biaya kualitas lebih kecil dari standar biaya kualitas yaitu sebesar 2,5% dari penjualan. Biaya kualitas tahun 2014 dan tahun 2015 yang di anggarkan perusahaan juga sudah optimal.

Hasil perhitungan juga menunjukkan jika biaya kualitas yang di anggarkan perusahaan hampir mencapai *Zero Defect*. *Zero Defect* merupakan biaya kualitas yang mencapai standar yaitu 2,5% dari penjualan, dengan mencapai standar tersebut produk yang dihasilkan perusahaan tidak mengalami kecacatan dan produk yang dihasilkan berkualitas baik (Supriyono, 1994).

Tabel 3 Hasil Perhitungan Kinerja Perusahaan

| No | Keterangan | Standar Industri | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------|---------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| 1 | Gross Profit Margin | 24,90% | 25,61% | 26,85% | 30,30% |
| 2 | Net Profit Margin | 3,92% | 8,90% | 8,43% | 9,21% |
| 3 | Return On Assets | 5,08% | 10,50% | 10,16% | 11,00% |
| 4 | Return On Equity | 8,32% | 16,83% | 16,83% | 17,84% |
| 5 | Profit Margin | 10,80% | 11,05% | 10,42% | 12,58% |
| BOBOT (%) | | 53,02% | 72,89% | 72,69% | 80,93% |

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui jika GPM terus mengalami peningkatan. Peningkatan ini disebabkan oleh penjualan yang terus meningkat.

NPM mengalami penurunan sebesar 0,47% (8,43% - 8,90%). Penurunan ini terjadi karena perusahaan belum mampu dalam mengelola penjualan sabun kompas. Perusahaan kurang menekan beban operasional perusahaan seperti beban penjualan, beban umum & adm, beban operasi lain, dan beban pajak, sehingga beban operasional terus meningkat dan laba setelah pajak yang di dapat perusahaanpun menjadi tidak maksimal.

ROA juga mengalami penurunan sebesar 0,34% (10,16% - 10,50%). Penurunan ini terjadi karena perusahaan belum mampu dalam menggunakan total aktivitya (kas, investasi jangka pendek, piutang, persediaan, pajak dibayar dimuka, goodwill, aset tetap lainnya) untuk biaya operasional perusahaan. perusahaan terkadang menggunakan total aktivitya untuk hal-hal yang belum perlu ditambah, seperti pembelian kendaraan truk, kipas besar, dan alat cetak sabun. Oleh sebab itu perusahaan belum bisa memaksimalkan

tingkat pengembalian total aktiva untuk menghasilkan laba bersih.

ROE juga mengalami penetapan sebesar 1,83%. Penetapan ini terjadi karena perusahaan belum mampu dalam mengelola modal sendirinya, untuk menghasilkan laba. perusahaan terkadang menggunakan modal sendirinya untuk membeli hal-hal yang tidak terduga, seperti pembelian perlengkapan saat tiba hari besar (Lebaran, agustus, Imlek, dll). sehingga perusahaan belum bisa memaksimalkan tingkat pengembalian atas modal sendiri untuk menghasilkan laba bersih.

PM juga mengalami penurunan sebesar 0,63% (10,42% - 11,05%). Penurunan ini terjadi karena perusahaan belum mampu dalam mengelola penjualan sabun kompas. perusahaan belum bisa memaksimalkan EBIT dari tingkat penjualan, karena selain mengalami peningkatan penjualan, beban operasi perusahaan juga mengalami peningkatan. Beban-beban tersebut meliputi HPP dan beban umum & adm, beban penjualan dan distribusi, dan beban operasi lain. Perusahaan belum bisa menekan beban-beban tersebut, akibat beban operasional terus meningkat, dan EBIT yang di dapat perusahaanpun menjadi tidak maksimal.

Dari perbandingan yang telah dilakukan, menunjukkan jika biaya kualitas tidak berjalan secara proposional dengan peningkatan kinerja perusahaan. dari hasil perhitungan telah menunjukkan jika biaya kualitas sudah optimal, namun keoptimalan biaya kualitas tidak meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam hal ini kinerja mengalami penurunan, karena perusahaan itu sendiri. Penjualan selalu meningkat, ini terlihat penjualan akan sabun kompas selalu mengalami peningkatan (Laporan laba-rugi), tapi laba yang di dapat tidak maksimal, ini disebabkan oleh beban operasional mengalami peningkatan (beban penjualan, beban produksi, beban umum & adm), meningkatnya beban tersebut tidak membuat perusahaan untuk meningkatkan harga sabun kompas. Perusahaan tidak meningkatkan harga sabun kompas, karena fokus perusahaan hanya pada penjualan. Jika perusahaan meningkatkan harga sabun kompas, maka pelanggan akan beralih ke produk perusahaan lain (penjualan turun). Dan untuk menangani kenaikan beban operasionalnya, perusahaan sedikit mengurangi ukuran sabun kompas, agar tidak terlalu mengalami penurunan laba. Jadi dalam hal ini, biaya kualitas belum sepenuhnya meningkatkan kinerja perusahaan untuk penjualan produk sabun kompas.

4 SIMPULAN

Teori belum terbukti sesuai dengan praktisnya. Dari hasil penelitian menunjukkan jika biaya kualitas tidak sejalan proposional dengan peningkatan kinerja perusahaan. Terlihat Dari hasil perhitungan dengan

menggunakan analisis tren *multiple period quality trend report*, biaya kualitas (biaya pencegahan, biaya penilaian, biaya kegagalan internal, biaya kegagalan eksternal) dari tahun 2013-2015 menunjukkan bahwa sudah OPTIMAL. Namun keoptimalan dari biaya kualitas belum sepenuhnya meningkatkan kinerja perusahaan. Ini terlihat dari hasil perhitungan rasio profitabilitas menunjukkan jika Kinerja perusahaan mengalami penurunan di tahun 2014. Penurunan ini terjadi karena inflasi, itu sebabnya kinerja menurun. Namun jika di lihat secara keseluruhan, kinerja perusahaan tahun 2013-2015 dapat dikatakan dalam kondisi yang BAIK. Karena penurunan yang terjadi masih di atas standar industri (standar umum rasio).

Perusahaan juga membuat laporan biaya kualitas secara khusus, karena menganggap belum penting untuk menerapkan laporan tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*. Cetakan Ketiga. Bandung : Alfabeta.
- Gaspersz, Vincent. 2008. *Total Quality Management*. Cetakan kelima. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Keempat. Jakarta : Erlangga 5.
- Hansen & Mowen. 2004. *Manajemen Biaya, Edisi Bahasa Indonesia*. Buku Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2015. *Manajemen Operasi*. Edisi kesebelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Lukviarman, Niki. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi 1 Agustus 2006. Padang : Andalas University Press

Nasution, M.N. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu*. Edisi kedua. Bogor : Ghalia Indonesia.

Sartono, R.Agus. 2012. *Manajemen Keuangan*. Edisi keempat. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta

Siregar, Baldric dkk. 2013. *Akuntansi Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat.

Supriyono. 1994. *Akuntansi Biaya dan Akuntansi Manajemen Untuk Teknologi Maju dan Globalisasi*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFY-UGM.

Witjaksono, Armanto. 2013. *Akuntansi Biaya*. Edisi Revisi. Yogyakarta : Graha Ilmu.

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT. ASURANSI UMUM VIDEI PALEMBANG

Wayan juniantara¹, Lin Yan Syah², Irwan Septayuda²

Dosen Universitas Bina Darma^{2,2}, Mahasiswa Universitas Bina Darma¹

Jl. Jenderal Ahmad Yani No.12, 9 Ulu, Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30264,;

wayanjuniantara42@gmail.com¹, [Dr. Lin Yan Syah @binadarma.ac.id](mailto:Dr.Lin.Yan.Syah@binadarma.ac.id)², [Irwan Septayuda@binadarma.ac.id](mailto:Irwan.Septayuda@binadarma.ac.id)²

ABSTRAK : Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Videi Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di JL. Angkatan 45 No.99 B Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang, dengan tehnik analisis sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial). Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=4,521+0,128X_1+0,556X_2$, untuk uji F didapat bahwa sig F variabel kompensasi dan motivasi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang. untuk uji t Variabel kompensasi (X_1) diketahui sig t variabel kompensasi sebesar $0,044 < \alpha = 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.. Uji t variabel motivasi (X_2) diketahui sig t variabel Motivasi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT : Formulations of the problem in this research is there any influence of compensation and motivation on employee performance PT. General Insurance Videi Palembang. This research was associative. The location of this study addressed at JL. Force 45 99 B Palembang. The sample in this study as many as 46 people, with saturated sampling analysis techniques. The data used are primary data and secondary data. Data were collected through questionnaires and documentation. Analysis of the data used is the qualitative and quantitative analysis. Techniques using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial). Results of the testing that has been done from this study indicate that the multiple linear regression calculation results obtained $Y = 4.521 + 0,128 X_1 + 0,556 X_2$, for the F test obtained that sig F variable compensation and motivation of $0.000 < 0.05$, meaning that there was an effect of compensation and work with the same motivation to employees performance at PT. General Insurance Videi Palembang. Variable compensation for the t test (X_1) are known sig t variable compensation of $0,044 < \alpha = 0.05$ it can be concluded that there are significant compensation to employee performance at PT. General Insurance Videi Palembang .. t test motivation variable (X_2) are known sig t motivation variable of $0.000 < \alpha = 0.05$ it can be concluded that there are significant Motivation to employee performance at PT. General Insurance Videi Palembang.

Keywords: Compensation, Employee Motivation and Performance

I. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat

menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia

atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Kompensasi dan balas jasa merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena hak ini merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk bersedia bekerja lebih giat dan bekerja semangat. Bagi karyawan, kompensasi merupakan pendapatan dan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan tersebut beserta keluarganya.

Menurut Notoatmidjo (2009:142) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kinerja karyawan justru akan menurun.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (2011:121) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menerapkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan motivasi juga merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Dengan adanya motivasi, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seorang merupakan suatu mata rantai yang dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan

tujuan, maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Adapun salah satu yang mempengaruhi motivasi yaitu lingkungan kerja, teladan pemimpin, dan insentif. Sedangkan daya dorong yang berasal dari luar diri karyawan diciptakan oleh Leader atau pimpinan. Hal ini dapat berupa sarana atau alat yang sesuai dengan keinginan bawahan dan kemampuan perusahaan.

PT. Asuransi Umum Videi Palembang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Asuransi dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Asuransi Umum Videi Palembang untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang pelayanan Asuransi.

Tetapi pada kenyataannya yang terjadi pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang dalam pelaksanaan kegiatannya perusahaan sedikit mengalami penurunan pada kinerja

karyawannya. Hal ini disebabkan karyawan kurang berkemampuan dalam melaksanakan kegiatannya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pemegang polis persemester yang semakin menurun dari sebelumnya.

Tabel I.1

Data jumlah pemegang polis persemester pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang

| Keterangan | Semester Pertama tahun 2015 | Semester kedua tahun 2015 | Semester pertama tahun 2016 |
|------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| Jumlah Pemegang Polis Perorangan | 4.950 jiwa | 4.944 jiwa | 3.780 jiwa |
| Jumlah Agen Asuransi yang Tersebar | 24 | 24 | 24 |

Sumber: (Data PT. Asuransi Umum Videi Palembang)

Tentunya diperlukan upaya penanganan permasalahan ini, Supaya pemegang polis makin meningkat dan perusahaan bisa mencapai target yang diinginkan. Apabila karyawan lebih memperhatikan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja, kemungkinan besar pencapaian dari hasil kerjanya akan meningkat. kurangnya perhatian dari pimpinan dalam memotivasi karyawan seperti

minimnya komunikasi dari pimpinan kepada karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Selain itu pemberian kompensasi di PT. Asuransi Videi Palembang masih dinilai kurang terhadap karyawan seperti : tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan gaji lembur yang tidak sesuai dengan jam kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2. Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan / organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kompensasi, Menurut Dessler dalam buku Sadili Samsudin (2009:187) Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang

maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

Menurut Notoatmodjo (2009:143) Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan system yang baik dalam organisasi. Dengan system yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan antara lain sebagai berikut:

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu, hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak

calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan *recruitmen*, sebagai akibat dan makin sering-seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

2. Motivasi Kerja

Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni untuk memotivasi orang di mulai dengan mempelajari bagaimana mempengaruhi perilaku individu. Berikut ini ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian motivasi, menurut Rivai (2008:455) :

“Motivasi adalah serangkaian sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap

dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.

Malayu S.P. Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (intensif positif)
Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja

dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan

atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Armstrong dan baron dalam buku Wibowo (2014:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Menurut Rifai (2014:305) ada 4 nilai utama kinerja yaitu:

- 1) Tolak ukur yang jelas dan rasional
Tolak ukur merupakan penilaian terhadap penilaian kinerja yang telah tercapai.
- 1) Pemerdayaan pekerja
Pekerja (karyawan) diberikan keleluasaan untuk merancang sasaran kerja yang harus dicapainya.
- 2) Komitmen bersama
Sasaran kerja yang ditetapkan dan penilaian yang dilakukan merupakan komitmen akhir

untuk mencapai kinerja yang telah disepakati.

3) Aplikasi dan Fleksibel

Sistem manajemen kinerja bersifat aplikatif karena mudah digunakan setiap individu dan mempunyai fleksibilitas yang tinggi sejak dari penyiapan formulir penilaian hingga konsolidasi penilaian kinerja.

Menurut Rifai (2014:306) tolak ukur kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas
seberapa banyak target kerja logis yang dibandingkan dengan kuantitas aktual.
- 2) Kualitas
seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai di bandingkan dengan realisasi.
- 3) Biaya
berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran tercapai.
- 4) Waktu
waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat tercapai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan angka statistik, penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel independen kompensasi dan motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan hasil data dari kuesioner yang telah disebarkan kepada responden,

selanjutnya data tersebut diolah menggunakan rumus statistik atau bisa menggunakan program SPSS. Penelitian ini dilaksanakan pada 10 september hingga 30 desember 2016, yang berlokasi di di JL. Angkatan 45 No.99 B Palembang.

Variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) paa penelitian ini antara lain , Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan agket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Asuransi Umum Videi Palembang yang berjumlah 46 orang karyawan. Dan sampel yang di ambil dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Asuransi Umum Videi Palembang yang berjumlah 46 orang karyawan. Uji coba coba intrumen yaitu menggunakan Uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 20., pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS 20Dan pengujian hipotesis juga menggunakan SPSS 20. Pengujian hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi (1) Analisis Regresi Linier Berganda (2) Uji F (3) uji T

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

e. Analisis Regresi Linier Berganda

hasil regresi antara variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 4.521. Hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) maka nilai kinerja sebesar 4.521. Koefisien regresi sebesar 0,264 dan 0,556 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,163 dan 0,306 untuk Kinerja (Y) jadi persamaannya yaitu : $Y = 4.521 + 0,264X_1 + 0,556X_2$

f. Uji F

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa sig F variabel Kompensasi dan Motivasi sebesar $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Videi Palembang. Ketentuan pegujian hipotesis yaitu jika $\text{sig F} \geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika $\text{sig F} < \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

g. Uji T

Berdasarkan analisis statistik dengan program SPSS pada tabel diatas diketahui sig t variabel kompensasi sebesar $0,044 < \alpha = 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum

Videi Palembang. Ketentuan pengujian hipotesis yaitu jika $\text{sig } t \geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika $\text{sig } t < \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Dari hasil analisis diatas dapat kita ketahui bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Videi Palembang. Dapat dibuktikan dengan melihat taraf signifikan kompensasi yaitu $0,000 < \alpha = 0,05$ dengan arti H_a diterima.

Diketahui $\text{sig } t$ variabel Motivasi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang. Ketentuan pengujian hipotesis yaitu jika $\text{sig } t \geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika $\text{sig } t < \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Dari Hasil analisis diatas di ketahui bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Videi Palembang. Dapat dibuktikan dengan melihat taraf signifikan variabel Motivasi yaitu $0,00 < 0,05$ yang berarti H_a diterima.

h. Pembahasan

Dari nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,485 atau 48,5%. Variabel Kompensasi dan Motivasi dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh

dengan variabel Kinerja sedangkan sisanya sebesar 51,5% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, kualitas pelayanan, diklat dan lain-lain.

Nilai rata-rata bobot pernyataan tertinggi variabel kompensasi sebesar 3.89 karena berada pada interval 3.4 - 4.19 yaitu kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan dengan kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Videi. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendapat Setuju terhadap variabel Kompensasi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Dhermawan, Sudibya & Utama (2012) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Hasil penelitian ini juga sesuai pendapat tentang kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai (2014 : 512) pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan

mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Departemen pemberdayaan SDM merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Nilai rata-rata bobot pernyataan tertinggi variabel motivasi sebesar 4.07 karena berada pada interval 3.4 - 4.19 yaitu Adanya jaminan asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sudah memberikan rasa aman bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendapat Setuju terhadap variabel Motivasi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Riyadi (2011) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Bila penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya. Apabila ini terjadi akan menguntungkan

perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara objektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Maslow sebagaimana yang dikutip oleh Rivai (2014 : 452) yang menyatakan bahwa *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau Teori Hierarki Kebutuhan adalah mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan

untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Nilai rata-rata bobot pernyataan tertinggi variabel kinerja sebesar 4.07 karena berada pada interval 3.4 - 4.19 yaitu kemampuan alat dan sarana yang digunakan meningkatkan hasil kinerja karyawan dan adanya umpan balik yang diberikan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendapat Setuju terhadap variabel Kinerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Murty dan Hudiwinarsih (2012) kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi dan

motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin.

Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang dikarenakan banyak karyawan yang kurang giat dalam bekerja akibat kurang tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan oleh pimpinan perusahaan sehingga berakibat pada penurunan kinerja pada perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kompensasi dan motivasi yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

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

- 2 Kompensasi dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

- 3 Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.
- 4 Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

5 Saran

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

4. Bagi Karyawan PT. Asuransi Umum Videi Palembang, disarankan untuk lebih meningkatkan lagi kinerja yang sudah berjalan baik sekarang ini terutama indikator yang masih rendah yaitu setiap karyawan harus dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan pada perusahaan dan kesesuaian tugas dengan dengan standar waktu yang diberikan.
5. Bagi Kepala PT. Asuransi Umum Videi Palembang agar lebih meningkat Kinerja melalui Kompensasi dan Motivasi yang sudah terlaksana saat ini, hal perlu diperbaiki adalah :
 - a) Kompensasi beberapa indikator yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain

fasilitas yang diberikan perusahaan dengan keinginan dan keutuhan karyawan dan perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

- b) Motivasi beberapa indikator yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain adanya jaminan keamanan lingkungan kerja dalam PT. Asuransi Umum Videi.
6. Bagi peneliti lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Videi Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, Sudibya & Utama, 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Skripsi. FE Universitas Udayana, Denpasar.
- Hasan, M. Iqbal, 2009. *Statistic 1*, Edisi Kedua PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mahmudah, Siti, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Priyatno, Duwi, 2014. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*, Gava Media, Yogyakarta.
- Rifai, Rusdi A. 2014. *Manajemen*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- Riyadi, 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Skripsi. FE Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Sadili, Samsudin, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sari, Floriana, 2013. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartemen Bandung*. Program Studi Manajemen, Universitas Pasundan, Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Statistik Non Paramentis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- _____.2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kecana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar, Husein, 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta:
- Vietrizal Rivai dan Ella, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Pertama, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

ANALISIS *BEP* TERHADAP PENJUALAN JASA SEWA KAMAR PADA HOTEL WISMA GRAND KEMALA PALEMBANG

Widiati Ria Anjar Sari¹, Gagan Ganjar Resmi², Asmanita²
Dosen Universitas Bina Darma^{2,2}, Mahasiswa Universitas Bina Darma¹
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 12 Palembang
Pos-el : widimustofa12@yahoo.com¹, gaganganjarresmi@yahoo.co.id²,
asmanita.azza@binadarma.ac.id²

ABSTRACT: *This study aims to determine the level of BEP in Hotel Breakfast Grand Kemala primarily on selling services of rent rooms by 2015 data used in this study consisted of primary data and secondary data. The technique of data analysis using quantitative descriptive using equation engineering approach by allocating fixed costs and variable costs relative sales value method. Total minimum income to be earned during the period in 2015 was Rp. 2.414.440.433 or as many as 5,249 rooms sold. If there is an increase in the selling price per unit (per type of room) would lower the break-even total and vice versa. Thus the results of break-even analysis can be used to assist management in profit planning.*

Keywords: Break Even Point, Volume Sales, Fixed Costs, Variable Costs

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat BEP pada Hotel Wisma Grand Kemala terutama pada penjualan jasa sewa kamar pada tahun 2015 Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Adapun teknik analisis data menggunakan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan teknik persamaan dengan mengalokasikan biaya tetap dan biaya variabel menggunakan metode nilai jual relatif. Total pendapatan minimal yang harus diperoleh selama periode tahun 2015 adalah sebesar Rp. 2.414.440.433 atau sebanyak 5.249 kamar terjual. Apabila terjadi kenaikan pada harga jual per unit (per jenis kamar) akan menurunkan tingkat *break even* total dan sebaliknya. Dengan demikian hasil analisis *break even* ini dapat digunakan untuk membantu manajemen dalam perencanaan laba.

Kata Kunci : *Break Even Point*, Volume Penjualan, Biaya Tetap, Biaya Variabel

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri perhotelan adalah industri jasa yang memadukan antara produk dan layanan. Desain interior dan eksterior kamar hotel serta restoran, suasana yang tercipta di dalam kamar hotel, restoran serta makanan dan minuman yang dijual beserta keseluruhan fasilitas yang ada merupakan contoh produk yang dijual.

Sedangkan layanan yang dijual adalah keramah-tamahan dan ketrampilan staff/karyawan dalam melayani pelanggannya.

Palembang, saat ini benar-benar telah berkembang menjadi salah satu kota tujuan bisnis di Indonesia. Banyak bisnis yang menempatkan kantor Wilayah dan Cabang Utama di Palembang. Bagi yang memiliki

budget cukup, hotel berbintang tentu menjadi pilihan.

Hotel Wisma Grand Kemala mengupayakan agar penjualan jasa sewa kamar berada dalam kondisi yang kondusif dan selalu berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, dalam lingkup *break even*, komponen biaya yang meliputi biaya tetap dan biaya variabel serta harga jual per unit menjadi penentu utama dalam menentukan titik impas.

Selama ini, pihak manajemen hotel menghitung *break even* secara keseluruhan saja. Manajemen tidak menghitung *break even* berdasarkan komposisi penjualan (*sales mix*). Padahal Hotel Wisma Grand Kemala menjual lebih dari satu kamar. Apabila suatu perusahaan menjual lebih dari satu jenis produk baik dalam bentuk barang atau jasa, maka jenis produk-produk tersebut harus selalu dalam perbandingan yang tepat baik perbandingan produksi (*product mix*) maupun perbandingan penjualannya (*sales mix*).

1.2 Perumusan Masalah

1. Berapa jumlah penjualan jasa sewa kamar minimum yang harus dicapai hotel agar tidak menderita kerugian atau mencapai *break even point* ?
2. Apa pengaruh perubahan harga sewa per jenis kamar terhadap analisis *break even point* ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menghitung jumlah penjualan jasa sewa kamar minimum yang harus dicapai hotel agar tidak menderita

kerugian atau mencapai *break even point*.

2. Untuk menghitung pengaruh perubahan harga sewa per jenis kamar terhadap analisis *break even point*.

2.LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Biaya

Menurut Mulyadi (2012:7) biaya adalah pengorbanan sumber ekonomi yang diukur dalam satuan uang, yang telah terjadi atau yang kemungkinan akan terjadi untuk tujuan tertentu.

Klasifikasi Biaya untuk Memprediksi Perilaku Biaya

1. Biaya Variabel (Variable Cost)

Menurut Garisson, Noreen, Brewer (2013: 31) “Biaya variabel adalah jenis biaya yang selalu berubah sesuai dengan perubahan volume penjualan”

2. Biaya Tetap (*fixed Cost*)

Menurut Garisson, Noreen, Brewer (2013: 32) “Biaya tetap adalah biaya yang selalu tetap secara keseluruhan tanpa terpengaruh tingkat aktivitas”.

1.5 Laba

Menurut Mahmud M. Hanafi (2010: 3), “Laba merupakan ukuran keseluruhan prestasi perusahaan, yang didefinisikan sebagai :Laba = Penjualan – Biaya”.

Jenis-jenis Laba

Menurut Kasmir (2011: 303), laba dibagi menjadi:

- a. Laba kotor (*gross profit*), artinya laba yang diperoleh sebelum dikurangi biaya-biaya yang menjadi beban perusahaan. Artinya laba keseluruhan yang pertama sekali diperoleh perusahaan.
- b. Laba bersih, merupakan laba yang dikurangi biaya-biaya yang merupakan beban perusahaan dalam suatu periode tertentu termasuk pajak.

1.6 Break Even Point

Menurut Kasmir (2011 : 332), “Analisis titik impas adalah salah satu analisis keuangan yang sangat penting dalam perencanaan keuangan perusahaan”. Analisa *break even* mempelajari hubungan antara biaya tetap, biaya variabel, dan volume penjualan yang bertujuan untuk menentukan volume penjualan agar perusahaan tidak mengalami kerugian dan tidak memperoleh laba atau laba sama dengan nol.

Kegunaan Analisis Break even Point

Menurut Kasmir (2011:334), mengemukakan bahwa analisa *break even point* memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

- a. Mendesain spesifikasi produk.
- b. Menentukan harga jual per satuan.
- c. Menentukan jumlah produksi atau penjualan minimal agar tidak mengalami kerugian.
- d. Memaksimalkan jumlah produksi.
- e. Merencanakan laba yang diinginkan.

Metode Penghitungan Analisis Break Even Point

- a. Pendekatan Persamaan

Laba = (Penjualan - Beban Variabel) – Beban Tetap

Penjualan = Harga jual per unit x Unit terjual
= P x Q

Beban Variabel = Beban Variabel per unit x unit terjual
= V x Q

Laba = (P x Q – V x Q) – Beban Tetap

Dalam *break even*, apabila laba sama dengan nol, dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

BEP (Rp) = BT / (1-VC/P) atau BEP(Q) = BT / (Ps-Vs)

Dimana :

P : Total Penjualan

BT : Total Biaya Tetap

- b. Pendekatan Margin Kontribusi

MK = P – VC MK Rasio = MK : P

Maka :

BEP (unit) = $\frac{FC}{MK/unit}$

BEP (Rp) = $\frac{BT}{MK \text{ rasio}}$

Dimana:

MK : Margin Kontribusi

P : Total Penjualan

BEP (unit) : Titik Impas (unit)

BT : Biaya Tetap

BEP (Rp) : Titik Impas (rupiah)

VC : Biaya Variabel

Sumber : Garisson, Noreen, Brewer. 2013.

Akuntansi Manajerial (Edisi 14, Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.

c. Pendekatan Grafik

Dalam pendekatan grafik, BEP digambarkan sebagai titik potong antara garis penjualan dengan garis biaya total (Biaya total = Biaya tetap + Biaya variabel)

Asumsi Yang Mendasari Analisis *Break Even Point*

Analisa *break even* menggunakan berbagai macam asumsi. Menurut Kasmir (2010:338) asumsi yang digunakan dalam analisis *break even* adalah sebagai berikut:

1. Biaya dalam perusahaan dapat dibagi dalam golongan biaya tetap dan golongan biaya variabel.
2. Besarnya biaya variabel secara totalitas berubah-ubah secara proporsional dengan volume produksi/penjualan. Ini berarti bahwa biaya variabel per unitnya adalah tetap sama.
3. Besarnya biaya tetap secara totalitas tidak berubah meskipun ada perubahan volume produksi/penjualan. Ini berarti bahwa biaya tetap per unitnya berubah-ubah karena adanya perubahan volume kegiatan.

Manfaat Analisis *Break Even Point*

Menurut Kasmir (2010:334), mengemukakan bahwa analisa *break even point* memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

- a. Mendesain spesifikasi produk.
- b. Menentukan harga jual per satuan.
- c. Menentukan jumlah produksi atau penjualan minimal agar tidak mengalami kerugian.

- d. Memaksimalkan jumlah produksi.
- e. Merencanakan laba yang diinginkan

Langkah-langkah Analisis *Break Even Point*

1. Pengelompokkan Biaya

- a. Biaya Tetap (*fixed Cost*) adalah biaya yang selalu tetap secara keseluruhan tanpa terpengaruh tingkat aktivitas. Garisson, Noreen, Brewer (2013: 32)
- b. Biaya Variabel (*Variable Cost*) adalah jenis biaya yang selalu berubah sesuai dengan perubahan volume penjualan. Garisson, Noreen, Brewer (2013: 31)

2. Pengalokasian Biaya Tetap dan Biaya Variabel

Dalam analisis *break even*, biaya tetap dan biaya variabel dialokasikan ke dalam masing-masing jenis kamar dengan menggunakan metode nilai jual relatif dengan rumus:

$$\frac{\text{Penerimaan tiap tipe kamar}}{\text{Penerimaan total}} \times 100\%$$

Dalam menentukan metode nilai jual relatif adalah bahwa harga jual suatu produk adalah perwujudan biaya yang dikeluarkan dalam mengolah produk tersebut. Jika salah satu produk terjual lebih tinggi berarti biaya yang dikeluarkan juga lebih besar daripada produk yang lain.

3. Penentuan Margin Kontribusi

Margin kontribusi adalah jumlah yang tersisa dari pendapatan penjualan dikurangi dengan beban variabel.

Margin kontribusi dapat di hitung dengan

cara:

| | |
|----------------------|------|
| Penjualan | xx |
| (-) Biaya Variabel | (xx) |
| Margin Kontribusi | xx |
| (-) Biaya Tetap (xx) | |
| Laba Bersih | xx |

Margin kontribusi dapat dinyatakan dalam rasio margin kontribusi. Persamaan rasio margin kontribusi adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio margin kontribusi} = \frac{\text{Margin kontribusi}}{\text{Penjualan}}$$

4. Perhitungan Tingkat Break Even Point

Dalam menghitung tingkat *break even*, terdapat dua pendekatan yang dipakai yaitu pendekatan matematis dan pendekatan grafis. Sedangkan dalam analisis *break even* ini, tingkat *break even* dihitung menggunakan pendekatan matematis.

Break even dalam rupiah penjualan dirumuskan sebagai berikut:

$$BEP (Rp) = \frac{\text{Biaya Tetap}}{1 - \frac{\text{Biaya Variabel}}{\text{Pendapatan Penjualan}}}$$

$$1 - \frac{\text{Biaya variabel}}{\text{Pendapatan penjualan}} \text{ disebut juga}$$

marginal income atau *contribution margin ratio* atau marjin kontribusi.

Sehingga *break even* dalam rupiah penjualan dapat dihitung dengan rumus:

$$BEP(RP) = \frac{\text{Biaya Tetap}}{\text{Rasio Marjin Kontribusi}}$$

2 METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Teknik analisis kuantitatif deskriptif yaitu suatu teknik analisis data berupa angka-angka yang didapat dari perusahaan yang

bersangkutan guna untuk mengetahui hubungan variabel penelitian atau lebih yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat berupa statistik dengan memberikan ulasan atau interpretasi terhadap data yang diperoleh sehingga menjadi lebih jelas dan bermakna.

Tingkat perhitungan hasil penjualan per kamar dalam rupiah dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Harga sewa per kamar } x (100\% + \text{kenaikan}) \times \text{potensi jumlah kamar terjual}$$

Sedangkan untuk menghitung dalam satuan unit dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Komposisi penjualan} = \text{persentase nilai jual relatif } x \text{ break even total}$$

$$\text{Komposisi jumlah kamar yang dijual} = \text{komposisi penjualan} : \text{harga sewa per kamar}$$

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hotel Wisma Grand Kemala Palembang
Daftar Jenis Kamar, Jumlah Kamar, dan Harga Sewa Kamar
Tahun 2015

| No | Jenis Kamar | Jumlah Kamar | Harga Sewa Per Kamar |
|----|--------------|--------------|----------------------|
| 1 | Family Suite | 4 | Rp. 725.000 |
| 2 | Junior Suite | 6 | Rp. 575.000 |
| 3 | Superior | 30 | Rp. 430.000 |
| 4 | Standard | 10 | Rp. 370.000 |
| | Total | 50 | Rp. 2.100.000 |

Sumber: data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa kamar Family Suite Room hanya memiliki 4 kamar dengan harga Rp. 725.000, dengan harga tersebut memungkinkan konsumen lebih memilih kamar tipe yang lain karena harganya terlalu tinggi. Sedangkan jenis kamar Superior Room memiliki 30 kamar dengan

harga Rp. 430.000, dari harga tersebut ada kemungkinan lebih diminati oleh konsumen, serta dari jumlah tersebut nantinya akan diketahui jenis kamar mana yang lebih menguntungkan dan berpotensi paling diminati konsumen.

| Jenis Kamar | Jumlah Kamar | Harga Sewa per Kamar (Rp) | Potensi Jumlah Kamar yang dijual (Jumlah Kamar x 365 hari) |
|-------------------|--------------|---------------------------|--|
| Family Suite Room | 4 | Rp. 725.000 | 1.460 |
| Junior Suite Room | 6 | Rp. 575.000 | 2.190 |
| Superior | 30 | Rp. | 10.950 |

| | | | |
|--------------------|----|---------------------------|--------|
| Room Standard Room | 10 | 430.000 Rp. 370.000 | 3.650 |
| Total | 50 | Rp. 2.100.000 | 18.250 |

Sumber: data Olahan, 2016

Dari tabel diatas, diperoleh perhitungan potensi atau perkiraan jumlah kamar yang terjual selama satu tahun berjalan. Potensi jumlah kamar dapat dihitung dengan mengalikan jumlah kamar dengan jumlah hari dalam satu tahun (2015 = 365 hari). Dari tabel tersebut juga diketahui bahwa jenis Kamar Superior memiliki potensi paling tinggi untuk terjual. Sedangkan jenis kamar Family

memiliki potensi lebih kecil karena selain harga nya lebih tinggi juga hanya memiliki 4 kamar saja. Total kamar yang akan terjual adalah sebanyak 18.250 kamar. Artinya, dalam satu tahun berjalan, pihak hotel harus mampu menjual sewa kamar dengan potensi tersebut agar mendapatkan laba yang semaksimal mungkin dengan mengefisienkan biaya pengeluaran.

Hotel Wisma Grand Kemala Palembang Pengelompokan Biaya Tahun 2015

| No | Jenisbiaya | BiayaTetapan | BiayaVariabel |
|----|-----------------------|----------------------|--------------------|
| 1 | BiayaGaji | Rp. 1.974.000.000 | |
| 2 | BiayaAsuransi | Rp. 28.200.000 | |
| 3 | Biaya Internet | Rp. 4.200.000 | |
| 4 | BiayaTelepon | | Rp. 10.200.000 |
| 5 | BiayaListrik | | Rp. 396.000.000 |
| 6 | biaya PDAM | | Rp. 144.000.000 |
| 7 | Biaya Food & Beverage | | Rp. 600.000.000 |

| | | |
|----|---------------------|-------------------|
| 8 | Biaya House Keeping | Rp. 216.000.000 |
| 9 | Biaya ATK Office | Rp. 9.600.000 |
| 10 | Biaya Entertainment | Rp. 38.400.000 |
| 11 | Biaya Pemeliharaan | Rp. 58.200.000 |
| | Total Biaya | Rp. 2.006.400.000 |
| | | Rp. 1.472.400.000 |

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel diatas menjelaskan tentang pengelompokan biaya tetap yang terjadi selama tahun 2015 sebesar Rp. 2.006.400.000. Biaya Variabel (Variable Cost) selama satu tahun

berjalan adalah Rp. 1.472.400.000. Dalam industri jasa seperti perhotelan, biaya yang dikeluarkan tergantung dengan tingkat hunian hotel (occupancy).

Tabel
Hotel Wisma Grand kemala
Pengalokasian Biaya Tetap dan Biaya Variabel
Berdasarkan Metode Nilai Jual Relatif

| Jenis Kamar | Potensi Jumlah Kamar yang di Jual | Harga Sewa per Jenis Kamar | Penjualan Kamar (potensi jumlah kamar yang dijual x harga sewa per jenis kamar) | Persentase Nilai Jual Relatif (penjualan per jenis kamar : total penjualan kamar) x 100 % |
|-------------------|-----------------------------------|----------------------------|---|---|
| Family Suite Room | 1.460 | Rp. 725.000 | Rp. 1.058.500.000 | $\frac{Rp. 1.058.500.00}{Rp. 8.376.750.00} \times 100 \% = 13 \%$ |
| Junior Suite Room | 2.190 | Rp. 575.000 | Rp. 1.259.250.000 | $\frac{Rp. 1.259.250.00}{Rp. 8.376.750.00} \times 100 \% = 15 \%$ |
| Superior | 10.950 | Rp. | Rp. 4.708.500.000 | $\frac{Rp. 4.708.500.00}{Rp. 8.376.750.00}$ |

| | | | | |
|---------------|--------|--------------|-----------------|---|
| Room | | 430.00 | 0 | $\times 100\% =$ |
| | | 0 | | 56% |
| Standard Room | 3.650 | Rp. 370.00 | Rp.1.350.500.00 | $\frac{\text{Rp.1.350.500.00}}{\text{Rp.8.376.750.00}}$ |
| | | 0 | 0 | $\times 100\% =$ |
| | | | | 16% |
| Total | 18.250 | Rp.2.100.000 | Rp.8.376.750.00 | 100% |
| | | | 0 | |

Sumber :Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel diatas, pengelompokan biaya tetap dan biaya variabel dialokasikan dengan menggunakan metode persentase nilai jual relatif, yang nantinya persentase tersebut digunakan untuk mengalokasikan jenis biaya kedalam tiap jenis kamar. Jenis kamar Superior Room memiliki tingkat persentase yang lebih tinggi yaitu 56% , hal ini menunjukkan bahwa jenis kamar ini

lebih dominan untuk diminati oleh konsumen. Sedangkan jenis kamar Family Suite room memiliki tingkat persentase terendah yaitu 13%, hal ini menunjukkan kurangnya peminat pada jenis kamar ini. Hal ini bisa saja karena harga terlalu mahal, kurangnya promosi kepada konsumen, atau pelayanan kurang memuaskan.

Hotel Wisma Grand Kemala PalembangAlokasi Biaya Tetap dan Biaya Variabel ke Dalam Jenis Kamar

| BiayaTetap | BiayaVariabel |
|---|---|
| 13 % x Rp. 2.006.400.000 =Rp. 260.832.000 | 13 % x Rp. 1.472.400.000 =Rp. 191.412.000 |
| 15 % x Rp. 2.006.400.000=Rp. 300.960.000 | 15 % x Rp. 1.472.400.000 =Rp. 220.860.000 |
| 56 % x Rp. 2.006.400.000 = Rp.1.123.584.000 | 56 % x Rp.1.472.400.000 =Rp. 824.544.000 |
| 16 % x Rp. 2.006.400.000 =Rp. 321.024.000 | 16 % x Rp. 1.472.400.000 =Rp. 235.584.000 |
| Rp. 2.006.400.000 | Rp. 1.472.400.000 |

Sumber: Data Olahan, 2016

| Keterangan | Family Suite Room | Junior Suite Room | Superior Room | Standard Room | Total(Rp) |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|---------------|---------------|-----------|
| Potensi jumlah kamar yang dijual | 1.460 | 2.190 | 10.950 | 3.650 | 18.250 |

| | | | | | |
|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------|
| Hasilpe njualan kamar | Rp.1. 058. 500. 000 | Rp.1. 259. 250. 000 | Rp.4.7 08.500. 000 | Rp.1.3 50.500. 000 | Rp.8.376. 750.000 |
| (-) Biayav ariabel | Rp.1 91.4 12.0 00 | Rp.2 20.8 60.0 00 | Rp.824 .544.00 0 | Rp.235 .584.00 0 | Rp.1.472. 400.000 |
| Margin kontrib usi | Rp.8 67.0 88.0 00 | Rp.1. 038. 390. 000 | Rp.3.8 83.956. 000 | Rp.1.1 14.916. 000 | Rp.6.964. 894.000 |
| (-) Biayate tap | Rp.2 60.8 32.0 00 | Rp.3 00.9 60.0 00 | Rp.1.1 23.584. 000 | Rp.321 .024.00 0 | Rp.2.006. 400.000 |
| Laba | Rp.6 06.2 56.0 00 | Rp.7 37.4 30.0 00 | Rp.2.7 60.372. 000 | Rp.793 .892.00 0 | Rp.4.897. 950.000 |

Sumber: Data olahan,2016

Perhitungan Rasio Margin Kontribusi

Berdasarkan tabel diatas, dapat dihitung rasio margin kontribusi sebagai berikut:

Rasio Margin Kontribusi =

$$\frac{\text{Total Margin Kontribusi}}{\text{Total Penjualan}}$$

Rasio Margin Kontribusi

$$= \frac{\text{Rp. 6.964.894.000}}{\text{Rp.8.376.750.000}}$$

= 0.831

Perhitungan Tingkat Break Even Point

$$\text{BEP (Total)} = \frac{\text{Total Biaya Tetap}}{\text{Rasio Margin Kontribusi}}$$

$$= \frac{\text{Rp. 2.006.400.000}}{0.831}$$

= Rp. 2.414.440.433

Besarnya *break even* total untuk tahun 2015 adalah sebesar Rp. 2.414.440.433. Maksudnya jika hotel merencanakan untuk

memperoleh keuntungan melalui penjualan jasa sewa kamar, maka pihak hotel harus mampu memperoleh pendapatan minimal Rp. 2.414.440.433.

a. Komposisi Penjualan / *Sales Mix* (persentase nilai jual relatif x *break even total*)

$$\text{Family Suite} = 13\% \times \text{Rp.2.414.440.433} \\ = \text{Rp. 313.877.256}$$

$$\text{Junior Suite} = 15\% \times \text{Rp.} \\ 2.414.440.433 = \text{Rp.}$$

$$362.166.065$$

$$\text{Superior} = 56\% \times \text{Rp. 2.414.440.433} \\ = \text{Rp. 1.352.086.642}$$

$$\text{Standard} = 16\% \times \text{Rp. 2.414.440.433} \\ = \text{Rp. 386.310.469}$$

b. Komposisi Jumlah Kamar yang di jual / *Product Mix* (komposisi penjualan : harga sewa per kamar)
Family Suite =Rp.313.877.256 : Rp.725.000= 432 kamar

Junior Suite =Rp.362.166.065 : Rp. 575.000= 629 kamar

Superior = Rp.1.352.086.642 : Rp. 430.000 = 3144 kamar

Standard = Rp.386.310.469 : Rp. 370.000= 1044 kamar

Untuk mempermudah target agar mencapai impas, dari perhitungan potensi pendapatan minimal yang harus dicapai dalam satu tahun, dapat dihitung menjadi periode bulan dan hari sebagai berikut.

1. Family Suite Room, dalam satu bulan harus mampu memperoleh pendapatan minimal Rp. 26.156.438/menjual sebanyak 36

kamar/sebanyak 1 kamar terjual per hari.

2. Junior Suite, dalam satu bulan harus mampu memperoleh pendapatan minimal Rp. 30.180.505/menjual sebanyak 52 kamar/2 kamar per hari.
3. Superior, dalam satu bulan harus mampu memperoleh pendapatan minimal Rp. 45.069.554/menjual sebanyak 262 kamar/8 kamar per hari.
4. Standard, dalam satu bulan harus mampu memperoleh pendapatan minimal Rp. 12.877.015/menjual sebanyak 87 kamar/3 kamar per hari.

Perbandingan Realisasi dengan potensi:

| Keterangan | Family Suite Room | Junior Suite Room | Superior Room | Standard Room | Total |
|-----------------------|-------------------|-------------------|------------------|----------------|------------------|
| Jumlah Kamar Terjual | 1.204 | 2.075 | 6.857 | 2.696 | 12.832 |
| Hasil Penjualan Kamar | Rp.872.900.000 | Rp.1.193.125.000 | Rp.2.948.510.000 | Rp.997.520.000 | Rp.6.012.055.000 |
| (-) Biaya Variabel | Rp.191.412.000 | Rp.220.860.000 | Rp.824.544.000 | Rp.235.584.000 | Rp.1.472.400.000 |
| Margin Kontribusi | Rp.681.488.000 | Rp.972.265.000 | Rp.2.123.966.000 | Rp.761.936.000 | Rp.4.539.655.000 |
| (-) Biaya Tetap | Rp.260.832.000 | Rp.300.960.000 | Rp.1.123.584.000 | Rp.321.024.000 | Rp.2.006.400.000 |
| Laba | Rp.420.656.000 | Rp.671.305.000 | Rp.1.000.382.000 | Rp.440.912.000 | Rp.2.533.255.000 |

Sumber : Data Olahan, 2016

Perhitungan Rasio Margin Kontribusi

Rasio Margin kontribusi =

$$\frac{\text{Total Margin Kontribusi}}{\text{Total Penjualan}}$$

$$= \frac{\text{Rp.4.539.655.000}}{\text{Rp.6.012.055.000}}$$

$$= 0.755$$

Perhitungan Tingkat *Break Even* Total

$$\text{BEP (total)} = \frac{\text{Total Biaya Tetap}}{\text{Rasio Margin Kontribusi}}$$

$$= \frac{\text{Rp.2.006.400.000}}{0.755}$$

$$= \text{Rp. 2.657.483.443}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa selama tahun 2015, Hotel Wisma Grand Kemala memperoleh tingkat *break even* total sebesar Rp. 2.657.483.443. Berdasarkan potensi pihak hotel sudah mencapai *break even*, yaitu pada tingkat pendapatan sebesar Rp. 2.414.440.433, bahkan hotel mendapatkan keuntungan sebesar Rp.243.043.010.

Pengaruh Perubahan Harga sewa kamar Terhadap Analisis *Break Even Point*

Keadaan yang akan dianalisis adalah:

1. Harga sewa Family Suite Room naik, sedangkan harga sewa jenis kamar yang lain tidak berubah (tetap).
2. Harga sewa Junior Suite Room naik, sedangkan harga sewa jenis kamar yang lain tidak berubah (tetap).
3. Harga sewa Superior Room naik, sedangkan harga sewa jenis kamar yang lain tidak berubah (tetap).
4. Harga sewa Standard Room naik, sedangkan harga sewa jenis kamar yang lain tidak berubah (tetap).

Hotel Wisma Grand Kemala Palembang Rekapitulasi Sebelum dan Sesudah Adanya Perubahan Harga Sewa per Kamar

| Keterangan | Sebelum adanya perubahan | Harga sewa Family Suite Room Naik 10% | Harga sewa Junior Suite Room Naik 10% | Harga sewa Superior Room Naik 10% | Harga sewa Standard Room Naik 10% |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Laba | Rp. 4.879.950.000 | Rp. 5.003.800.000 | Rp. 5.023.875.000 | Rp. 5.368.800.000 | Rp. 5.033.000.000 |
| Persentase perubahan laba | | 1.02% | 1.03% | 1.10% | 1.03% |
| BE total | Rp. 2.414.440.433 | Rp. 2.408.643.457 | Rp.2.391.418. 355 | Rp. 2.388.571.429 | Rp. 2.385.731.272 |

Sumber: Data Olahan, 2016

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis *break even point* yang telah dilakukan, untuk periode tahun 2015 agar mencapai tingkat *break even* atau impas, pihak hotel harus mampu memperoleh pendapatan minimal Rp.2.414.440.433 atau sebanyak 5.249 kamar terjual. Dan pada realisasinya, hotel sudah mampu mencapai impas dan memperoleh keuntungan sebesar Rp. 243.043.010. Dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Penjualan kamar Family Suite sebesar Rp. 313.877.256 atau sebanyak 432 kamar terjual.
 - b. Penjualan Junior Suite sebesar Rp. 362.166.065 atau sebanyak 629 kamar terjual.
 - c. Penjualan Superior sebesar Rp. 1.352.086.642 atau sebanyak 3144 kamar terjual.
 - d. Penjualan Standard sebesar Rp. 386.310.469 atau sebanyak 1044 kamar terjual.
2. Perubahan harga sewa per jenis kamar berpengaruh terhadap tingkat *break even* total. Apabila terjadi kenaikan pada harga jual per

unit (per jenis kamar) akan menurunkan tingkat *break even* total dan sebaliknya penurunan harga jual per unit (per jenis kamar) akan menaikkan *break even* total penjualan. *Break even* total terendah berada pada jenis kamar Superior sehingga dapat diketahui bahwa jenis kamar Superior lebih berpotensi diminati konsumen dibandingkan jenis kamar lainnya.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran kepada Hotel Wisma Grand Kemala Palembang yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, antara lain :

1. Untuk mencapai *break even*, maka pihak Hotel Wisma Grand Kemala Palembang sebaiknya mempertahankan keadaan yang telah berlangsung serta mengeluarkan biaya secara efektif dan seefisien mungkin.
2. Untuk meningkatkan laba yang lebih besar, pihak Hotel Wisma Grand Kemala Palembang dapat menaikkan harga dari salah satu jenis kamar. Dalam kasus ini, pihak manajemen dari Hotel Wisma Grand Kemala Palembang dapat menaikkan harga jenis kamar Superior, karena dari hasil pengolahan data jenis kamar

- Superior lebih berpotensi diminati oleh tamu hotel.
3. Untuk meningkatkan laba, peningkatan penjualan dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Peningkatan pelayanan (*service*) kepada tamu hotel.
 - b. Pemberian potongan harga (*discount*).
 - c. Melakukan kerjasama dengan instansi pemerintah, dinas pariwisata sebagai penyedia kamar hunian pada kegiatan tertentu.
 4. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menganalisis *break even point* dengan periode lebih dari satu tahun serta menganalisis pengaruh perubahan perilaku biaya baik biaya tetap maupun biaya variabel terhadap penjualan jasa sewa kamar pada hotel yang bersangkutan.

Daftar Pustaka

- Christina, R dan Rini Aprilia. 2009. *Analisis Hubungan Break Even Point dengan Perencanaan Laba Jangka Pendek Pada CV Adi Putra Utama Palembang*: STIE MDP. <http://eprints.mdp.ac.id/705/> (Diakses pada tanggal 05 Oktober 2016 pukul 20.08)
- Fariz, Gilang Mifta. 2013. *Analisis Cost-Volume-Profit (CPV) Sebagai Alat Bantu Evaluasi Pencapaian Laba Pada Hotel Grasia Semarang*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro Semarang. http://eprints.dinus.ac.id/8466/1/jurnal_11412.pdf (Diakses pada tanggal 10 oktober 2016 pukul 09.06)
- Garrison, Noreen, Brewer. 2013. *Akuntansi Manajerial* (Edisi 14, Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2011. *Analisa Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marihot, dan Dearlina. 2005. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mirwayanti. 2016. *Analisis Break Even terhadap Penjualan Jasa Sewa Kamar pada Hotel Bahagia Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/18836/SKRI%20LENGKAP-FEB-MANAJEMEN-MIRWAYANTI.pdf?sequence=1> (Diakses pada tanggal 08 Oktober 2016 pukul 15.40)
- Rakhmawati, Dewi. 2008. *Analisis Break even Point pada Usaha Pengolahan Pucuk Daun Teh*. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret. <http://eprints.uns.ac.id/9396/1/76261507200901111.pdf> (Diakses pada tanggal 09 Oktober 2016 pukul 09.20)
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan: Teori, Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.

Wiharjo, Nelly. 2011. *Analisis Hubungan Cost-Volume-Profit (CPV) untuk Perencanaan Laba pada Hotel Losari Beach*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.

<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/176/SKRIPSI%20lengkap.pdf>

(Diakses pada tanggal 12 Oktober 2016 pukul 11.00)

PERSEPSI MASYARAKAT PADA PELAYANAN PUBLIK DILINGKUNGAN KANTOR KECAMATAN BANYUASIN III PANGKALAN BALAI

Yenni Feranza¹⁾, Rabin Ibnu Zainal²⁾, H. Mukron Roni³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

¹Email: yenni.feranza@yahoo.com

²Email: rabinibnuzainal@binadarma.ac.id

³Email: mukranroni@binadarma.ac.id

ABSTRAK: Persepsi Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Di Lingkungan Kantor Banyuasin III Pangkalan Balai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi masyarakat terhadap pelayanan publik di kantor kecamatan banyuasin III pangkalan balai. Sumber data primer diperoleh dengan menggunakan teknik snowball sampling, untuk menentukan beberapa orang yang dianggap benar-benar menguasai permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini. Dengan demikian yang akan dijadikan sebagai key informan adalah masyarakat kecamatan banyuasin III pangkalan balai. Kemudian untuk menganalisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis analisis data yang di kembangkan oleh Sugiyono yaitu analisis deskriptif persentase. Yang dijadikan indicator dalam penelitian ini adalah : Responsiveness, Empathy, Tangibles, Assurance, Reliability. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan berkaitan dengan Persepsi Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai, dapat disimpulkan bahwa Responsiveness, Empathy, Tangibles, Assurance, Reliability sudah cukup baik artinya pelayanan yang diberikan oleh pegawai kantor camat menurut persepsi masyarakat sudah cukup baik.

Kata kunci: Persepsi, Pelayanan Publik

ABSTRACT: *Public Perception Of Public Service In Office Environment Banyuasin III Pangkalan Balai. The purpose of this study was to determine public perceptions of public services at the district office banyuasin III pangkalan balai. Sources of primary data obtained using snowball sampling technic, to define some people who are considered completely mastered the problems associated with this research. Then that will serve as key informants is a district community Banyuasin III Pangkalan Balai. Then to analyze the data in this study authors used data analysis techniques developed by Sugiyono is descriptive analysis percentage. Are used as indicators in this study : Responsiveness, Empathy, Tangibles, Assurance, Reliability. Based on the results of the overall research related to Public Perception Of Public Services at the District Office Banyuasin III Pangkalan Balai, it can be concluded that Responsiveness, Empathy, Tangibles, Assurance, Reliability has been good enough means that the services provided by employees of the district office by the public perception has been quite good.*

Keywords: *Perception, public service*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi publik sebagai pelayan kepentingan masyarakat dapat merespon laju perkembangan masyarakat dengan menentukan visi pelayanan yang akseptabel. Islamy (2013) menyatakan bahwa visi organisasi publik saat ini harus sudah bergeser dari sekedar bagaimana

memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat (paradigma proses) menuju kepada pemberian pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan masyarakat luas (paradigma tujuan). Dengan demikian, organisasi tidak hanya bekerja dengan aturan atau petunjuk yang ada atau atas perintah atasannya saja, melainkan aparat dituntut untuk kreatif dan

inovatif dalam menerjemahkan aturan sesuai dengan kebutuhan aspirasi masyarakat.

Pelayanan adalah pengabdian dan pengayoman. Dari seorang administrator diharapkan akan tercermin sifat-sifat memberikan pelayanan publik, pengabdian kepada kepentingan umum dan memberikan pengayoman kepada masyarakat lemah dan kecil. Administrator lebih menekankan pada mendahulukan kepentingan masyarakat/umum dan memberikan service kepada masyarakat ketimbang kepentingan sendiri (Thoha dalam Hardiansyah, 2011:11).

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu di pusat, di daerah, dan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara. Kini masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik (Insanarif, 2012). Oleh sebab itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan (Azwar, 2010).

Dikarenakan pelayanan sudah merupakan tugas utama yang hakiki dari sosok aparatur, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tugas ini telah jelas digariskan dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dan diperjelas lagi dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 tahun 2003 yang menguraikan pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik. Pelayanan sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung, merupakan konsep yang senantiasa aktual dalam berbagai aspek kelembagaan. Bukan hanya pada organisasi

bisnis, tetapi telah berkembang lebih luas pada tatanan organisasi pemerintah.

Sejalan dengan itu penyelenggara pelayanan publik menurut Bab I Pasal 1 ayat 2 UU No.25/2009 adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang –undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan public (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2012).

Salah satu upaya untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas terhadap pengguna jasa, ditetapkan Keputusan Menteri PAN Nomor. 26/KEP/M.PAN/6/2004 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Maksud ditetapkannya petunjuk teknis ini adalah sebagai acuan bagi seluruh penyelenggara pelayanan publik untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Pada lembaga Pemerintah Kantor Camat Banyuasin III pangkalan balai merupakan salah suatu instansi pemerintah yang berada di Provinsi Sumatera Selatan, Tepatnya Di Jalan Bukit Indah No.1 Pangkalan Balai , Kabupaten Banyuasin. Di Kantor Kecamatan Banyuasin III sebagai salah satu lembaga non profit milik pemerintah yang berusaha terus maju, berkembang dan selalu tanggap terhadap perubahan jaman dengan meningkatkan penyelenggaraan tata pemerintahan kota yang baik melalui berbagai kebijakan, strategi dan aktivitas berkualitas bagi masyarakat.pelayanan publik menjadi ramai diperbincangkan, karena pelayanan publik merupakan salah satu variabel yang menjadi ukuran keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah. Apabila pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah daerah baik/berkualitas, maka pelaksanaan otonomi daerah dapat dikatakan berhasil.

Keberhasilan perbaikan-perbaikan pelayanan yang diharapkan dalam sektor pelayanan publik khususnya pelayanan administrasi tidak terlepas dari kinerja para aparatur pemerintah. Dan untuk

mewujudkan perbaikan pelayanan administrasi publik perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para aparatur pemerintah, yakni semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri muncul dan tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi, dimana motivasi itu sendiri menyangkut pada kebutuhan pegawai, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir.

Melihat betapa pentingnya pegawai negara, dalam hal ini adalah pegawai Kantor Camat Banyuasin III pangkalan balai dalam pembangunan, maka dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi individu akan terpelihara pula.

Pada akhirnya masyarakat harus benar-benar merasakan manfaat dari kinerja pegawai selama ini, maka sangat di sayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal, masalah yang terjadi berhubungan dengan semangat kerja pegawai, antara lain :

1. Masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya.
2. Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri.
3. Sebagian besar pegawai kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengangkat masalah ini ke dalam sebuah judul “Persepsi Masyarakat Pada Pelayanan

Publik di Lingkungan Kantor Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Persepsi Masyarakat Pada Pelayanan Publik di Lingkungan Kantor Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

A. Manfaat Akademik

Kegunaan akademik dalam penelitian ini adalah sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pencarian informasi terutama yang berkaitan dengan pelayanan publik atau menjadi acuan pada penelitian-penelitian di bidang sama di masa yang akan datang.

B. Manfaat Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini, diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi Kantor Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai.

C. Manfaat Bagi Penulis

Kegunaan bagi penulis, dapat menambah, memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam penulisan proposal terkait masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian persepsi

Kehidupan bermasyarakat tidak akan lepas dari persepsi masyarakat itu sendiri. Persepsi merupakan tanggapan atau penerimaan langsung dari seseorang. Menurut Jalaludin Rackhmat (2011: 50).

Persepsi merupakan pengalaman tentang obyek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Sedangkan menurut Bimo Walgito (2002: 87) persepsi merupakan suatu proses yang didahului penginderaan yaitu proses stimulus oleh individu melalui proses sensoris. Namun proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan diproses selanjutnya merupakan proses persepsi.

2.2 Pengertian pelayanan publik

Pelayanan publik adalah pengabdian serta pelayanan kepada masyarakat berupa usaha yang dijalankan dan pelayanan itu diberikan dengan memegang teguh syarat-syarat efisiensi, efektifitas, ekonomis serta manajemen yang baik dan memuaskan (Sampara Lukman, 2006 : 82).

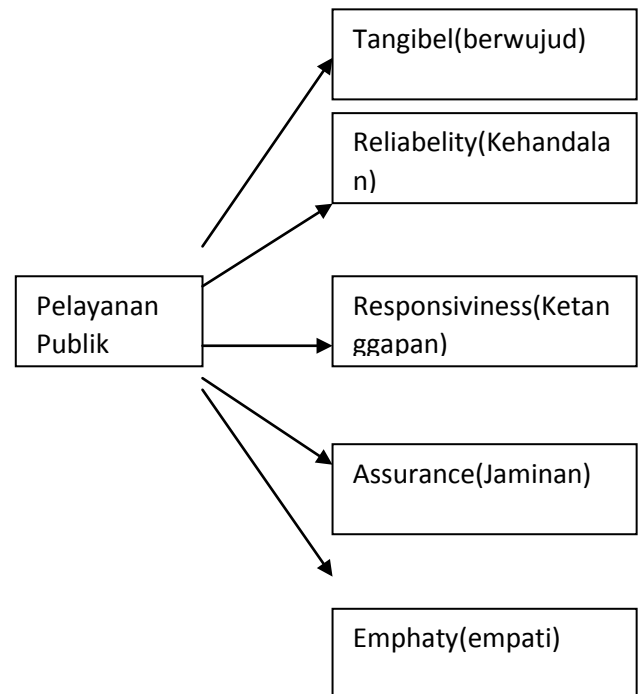
2.3 Indikator - indikator pelayanan publik

Dimensi –dimensi pelayanan publik menurut zeithhaml, parasuraman dan berry (dalam hardiansyah 2011:46) untuk mengetahui kualitas pelayanan yang dirasakan secara nyata oleh konsumen, ada indikator kualitas pelayanan yang terletak pada lima dimensi kualitas pelayanan, yaitu :

1. Berwujud/ *Tangibel* yaitu kualitas pelayanan berupa sarana fisik perkantoran, komputerisasi, administrasi, ruang tunggu, tempat informasi.
2. Keandalan/ *Reliability* yaitu kemampuan dan keahandalan untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya.
3. Ketanggapan/ *Responsiviness* yaitu kesanggupan untuk membantu dan menyediakan pelayanan secara cepat dan tepat, serta tanggap terhadap keinginan konsumen.
4. Jaminan/ *Assurance* yaitu kemampuan dan keramahan serta sopan santu pegawai dalam meyakinkan kepercayaan konsumen.

5. Empati/ *Emphaty* yaitu sikap tegas tetapi penuh perhatian dari pegawai terhadap konsumen.

2.4 Kerangka Pikir



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas ada satu pemikiran dengan lima macam dimensi yaitu, berwujud yaitu kualitas pelayanan berupa sarana fisik perkantoran, komputerisasi, administrasi, ruang tunggu, tempat informasi. Keandalan yaitu kemampuan dan keahandalan untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya. Ketanggapan yaitu kesanggupan untuk membantu dan menyediakan pelayanan secara cepat dan tepat, serta tanggap terhadap keinginan konsumen. Jaminan yaitu kemampuan dan keramahan serta sopan santu pegawai dalam meyakinkan kepercayaan konsumen. Empati yaitu sikap tegas tetapi penuh perhatian dari pegawai terhadap konsumen.

Kepuasan pelayan publik harus benar-benar dilakukan dengan baik di lingkungan kantor banyu asin III seperti halnya juga di kantor kecamatan ini

harus bisa memberikan pelayanan publik yang baik terhadap masyarakat.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Penelitian Deskriptif Kuantitatif

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

3. Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif ialah, penelitian yang menganalisis masalah dengan cara mendeskripsikan melalui tabel dan dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

4. Analisis Kuantitatif

Yaitu penelitian yang menggunakan perhitungan skala likert. Pada skala penilaian ini yang di isi langsung oleh masyarakat di lingkungankecamatan Banyuasin III berdasarkan hasil dari kuisioner yang telah dihitung.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi di dalam penelitian ini adalah sebagian masyarakat di lingkungan banyuasin III Pangkalan Balai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:120). Suatu penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi diteliti. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2013:117). Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel

sebanyak 35 orang responden di lingkungan kantor kecamatan banyuasin III pangkalan balai, pengambilan sampel menggunakan teknik *snowball sampling*. Yaitu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlah kecil, kemudian membesar, dalam penentuan sampel, pertama-tama di pilih satu atau dua orang, tetapi karena dgn dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang di berikan, maka peneliti mencari orang lain yang di pandang lebih tau dan dapat melengkapi data yang di berikan oleh dua orang sebelumnya. Begitu seterusnya sehingga jumlah sampel semakin banyak. Sugiono(2013:123).

3.3 sumber data

Data merupakan hal yang esensi untuk menguatkan suatu permasalahan dan juga diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Sugiyono (2012) yang menyatakan bahwa : “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dilakukan.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2015) Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Misalnya lewat dokumen, lewat oranglain. Dalam penelitian ini diperoleh secara langsung data-data aslinya, dalam penelitian ini data sekunder seperti karakteristik responden dan informasi

lainnya menyangkut persepsi masyarakat terhadap pelayanan publik di lingkungan kantor kecamatan banyu asin III panakalan balai.

3.4 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara (Interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Sugiyono (2015). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan pegawai di kantor Kecamatan Banyuasin III.

2. Kuesioner (Angket)

Merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Penelitian ini dapat digunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan prilaku dari responden. Dalam kata lain, para peneliti dapat melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner. Sugiyono (2015).

3. Observasi

Diartikan sebagai pengamatan pola prilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan. Sugiyono (2015).

3.5 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan 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 pengolahan data tersebut adalah:

1. Editing

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi. *Editing* dalam penelitian ini yaitu mengecek atau mengoreksi kuesioner penelitian yang telah disebar.

2. Coding (Pengkodean)

Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3. Tabulasi

Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah disusun dan dihitung selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel. Pembuatan tabel tersebut dilakukan dengan cara tabulasi langsung karena data langsung di pindahkan dari data ke kerangka tabel yang telah disiapkan tanpa proses perantara lainnya.

4. Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Sugiyono (2015:168) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara speseifik oleh peneliti, yang

selanjutnya disebutkan sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dengan alternatif jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

3.6 Analisis Data

Dalam penelitian ini tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah :

4. Pemeriksaan akan kelengkapan jawaban
Pada tahap ini data yang diperoleh diperiksa kembali untuk mencari jawaban dari kuesioner yang tidak lengkap.
5. *Tally*, yaitu menghitung jumlah atau frekuensi dari masing-masing jawaban dalam kuesioner.
6. Analisis Deskriptif Presentase
Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif persentase. Metode ini digunakan untuk mengkaji indikator yang ada pada penelitian di Kantor Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai .

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P : Persentase

f : Frekuensi

N : Jumlah responden

100% : Bilangan tetap

Dalam penelitian ini yang menggunakan rumus presentase adalah jawaban dari kuesioner yang telah disebar, kemudian masing-masing jawaban di analisis dengan rumus presentase yaitu banyaknya jawaban

dibagi dengan jumlah keseluruhan responden kemudian dikali dedengan bilangan tetap yaitu 100%.

7. Pembahasan

Penelitian yang di lakukan menggunakan teknik *snowball sampling* yaitu dengan cara membagikan kuesioner pada masyarakat di lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai yang menggunakan metode deskriptif persentase yaitu metode yang mengkaji suatu indikator dengan mencari nilai rata-rata persentase. Cara ini cukup baik dalam mengetahui persentase dan menganalisis pelayanan publik dengan masing-masing dimensinya yaitu pelayanan publik berdasarkan perwujudan, kehandalan, daya tanggap, jaminan dan empati.

Tabel 4.9
Dimensi Pelayanan Publik

| N o | Dimensi Pelayanan Publik | Nilai rata- rata | Keteran gan |
|--------|--|------------------------|----------------|
| 1 | pelayanan publik berdasarkan perwujudannya | 3,22 | Baik |
| 2 | pelayanan publik berdasarkan kehandalannya | 3,40 | Baik |
| 3 | pelayanan publik berdasarkan ketanggapan | 4,00 | Sangat Baik |
| 4 | pelayanan publik berdasarkan penjaminannya | 3,34 | Baik |
| 5 | pelayanan publik berdasarkan empatinya | 4,02 | Sangat Baik |

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis yang di peroleh setelah menghitung masing-masing persentase tiap tabulasi kuesioner pelayanan publik. Setelah di hitung dengan menggunakan metode deskriptif maka diketahui jumlah nilai rata-rata yang tertinggi pada dimensi pelayanan publik yaitu Dimensi pelayanan publik berdasarkan empatinya (4,02) yang berarti pelayanan publik

berdasarkan empati pada masyarakat saat ini berada dalam keadaan sangat baik pada keseriusan dan ketulusan dalam melayani pelanggan sehingga membuat pelanggan merasa nyaman. Dimensi pelayanan publik berdasarkan ketanggapan yaitu (4,00) yang berarti pelayanan publik berdasarkan ketanggapan pada masyarakat saat ini berada dalam keadaan sangat baik serta kemauan untuk memberikan layanan dan membantu pelanggan dengan segera itu sangat di perhatikan pegawai terhadap permintaan masyarakat. Dimensi pelayanan publik berdasarkan kehandalannya yaitu (3,40) yang berarti pelayanan publik berdasarkan kehandalan pada masyarakat saat ini berada dalam keadaan baik dalam kemampuan yang dapat diandalkan, akurat dan konsisten dalam mengerjakan layanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan (konsumen). Dimensi pelayanan publik berdasarkan penjaminannya/kepastian (3,34) yang berarti pelayanan publik berdasarkan jaminan pada masyarakat saat ini berada dalam keadaan baik serta tindakan dari pemberi layanan yang mampu menumbuhkan dan mendorong timbulnya rasa yakin dan percaya kepada pelanggan. Berdasarkan perwujudannya yaitu (3,22) yang berarti pelayanan publik berdasarkan perwujudannya pada masyarakat saat ini berada dalam keadaan baik dengan kualitas layanan yang diungkapkan dalam prosedur yang tersedia, mudah didapat dan dimengerti dan fasilitas layanan yang memadai bagi pelanggan. Dan dapat dilihat berdasarkan persentasenya bahwa rata-rata pelayanan publik di Kantor Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai sudah sangat baik dengan melihat lima tabulasi yang telah di uraikan diatas namun bukan berarti pelayanan sudah baik dengan keadaan ini, melainkan perlu ditingkatkan lagi sosialitas pegawai dengan masyarakat agar pelayanan dapat tercapai sesuai keinginan masyarakat.

8. Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

- B. Persepsi masyarakat mengenai tersedianya fasilitas fisik, perlengkapan dan sarana komunikasi serta yang lainnya sudah cukup baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki terutama berkaitan dengan perangkat kerja pegawai, sehingga dalam memberikan pelayanan pegawai dapat bekerja secara optimal.
- C. Keseriusan dan ketulusan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sikap tegas tapi penuh perhatian terhadap masyarakat, sehingga memudahkan dalam melakukan hubungan komunikasi yang baik dan memahami kebutuhan dan keinginan masyarakat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah cukup baik dan perlu lebih ditingkatkan lagi.
- D. Bahwa para pegawai kecamatan mempunyai pengetahuan yang cukup tentang persoalan pemerintahan terutama berkaitan dengan tugas dan fungsinya sebagai pegawai kecamatan yang harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang meliputi pengetahuan, kemampuan, keramahan, kesopanan dan sifat dapat dipercaya perlu lebih ditingkatkan lagi.
- E. Kesiapan dan ketanggapan pegawai untuk menangani permintaan dari para masyarakat sudah dilaksanakan oleh pegawai di kantor Camat Banyuasin III Pangkalan Balai sudah cukup baik, namun kemampuan untuk memberikan pelayanan perlu ditingkatkan lagi.

5.2 Saran

1. Hendaknya pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup tentang persoalan pemerintahan terutama berkaitan dengan tugas dan fungsinya sebagai pegawai kecamatan yang harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Untuk hal itu pengetahuan pegawai perlu ditingkatkan lagi dengan

mengikutsertakan pegawai untuk kursus, penataran, pendidikan dan pelatihan serta melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

2. Hendaknya suasana yang nyaman perlu diciptakan pada saat kita mengurus surat menyurat atau yang lain-lainnya. Oleh karena itu fasilitas di kantor ini perlu dibenahi lagi baik ruang tunggu, kebersihan, kerapian maupun keindahan serta tempat parkir yang baik dan teratur, sehingga masyarakat betah untuk menunggu giliran dalam berurusan meskipun agak lama.
3. Pelayanan publik sudah seharusnya memperhatikan kualitas pelayanan karena pelayanan yang baik adalah awal bagi tumbuhnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah, yang selanjutnya akan menjadi penentu pemberdayaan masyarakat. Dalam konteks ini, pengukuran mengenai kualitas pelayanan merupakan perbandingan antara pelayanan yang diharapkan (expected service) dengan pelayanan yang diterima (perceived service). Kualitas pelayanan yang sudah baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bimo Walgito. (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Deddy Mulyana. (2005). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dwiyanto, Agus. 2011. *Mengembangkan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Enceng, E. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Terhadap Kualitas Pelayanan Masyarakat (Studi di Kantor Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang). <http://download.portalgaruda.or>
- [g/article.php?article=258334&val=7023&title](http://article.php?article=258334&val=7023&title)
- Hardiansyah.2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Hessel Nogi Tangkilisan, 2003. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta.
- Inu Kencana Syafiie. (2006). *Administrasi Publik*. Bandung.
- Jalaludin Rakhmat, (2011). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Juliantara, 2005: *Jaminan Mutu Pelayanan Pegawai*. EGC
- Mahmudi, 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Murdlhiyanah, N, A. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
<http://digilib.uinsby.ac.id/253/4/Bab%201>.
- Muttaqin, Noor I; Djumadi; Noor, Muhammad (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pelayanan Publik di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara*.
[http://ar.mian.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/06/02_format_artikel_ejurnal_mulai_hlm_genap%20oks%20\(06-06-13-02-21-44\)](http://ar.mian.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2013/06/02_format_artikel_ejurnal_mulai_hlm_genap%20oks%20(06-06-13-02-21-44)).
- Nasution, B. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Pembuatan Kartu Tanda Penduduk) di Kelurahan Titi Rantai, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan.
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/29804/5/Chapter%201>.
- Santoso, Pandji. 2008. *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*, Refika Aditama, Bandung.
- Subarsono, AG. 2005. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep,Teori,dan Aplikasi) Pustaka Pelajar*. Yogyakarta.

Sugiyono (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono, Prof. Dr. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA.

www.kecamatanba3.banyuasinkab.go.id/?pilih=profil&id=2sejarahkantorcamatbanyuasin3pangklanbalai.com

**PENGARUH MOTIVASI DAN TUNJANGAN PRESTASI TERHADAP KEDISIPLINAN
KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Aulia Hajjanawati Maharani¹, Emi Suwarni², M. Amirudin Syarif³

**Dosen Universitas Bina Darma², Mahasiswa Universitas Bina Darma¹
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang**

**Pos-el Auliahajjanawati1995@gmail.com¹, emi.suwarni@binadarma.ac.id²,
amirudinsyarif@mail.binadarma.ac.id³**

ABSTRAK :Salah satu persoalan yang saat ini masih ditemukan dalam birokrasi pemerintahan adalah aspek ketidakdisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka diperlukannya reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi diperlukan untuk membangun birokrasi pemerintahan, dalam rangka peningkatan kapasitas sumber daya aparatur harus terus diupayakan penerapan kompetensi dengan profesionalisme, dan budaya kerja secara disiplin sehingga mempunyai kemampuan teknis, dan prestasi tinggi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan persamaan $Y = 0,873 + 0,372 X_1 + 0,442 X_2$. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan tunjangan prestasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Dapat dilihat dari hasil uji F (simultan) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $83,235 > 3,13$ begitu pula nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) dan Tunjangan prestasi (X_2) terhadap Kedisiplinan (Y) secara simultan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

ABSTRACT :One of the problem that still found at this time in the rules of government is the undiscipliner of the civil servant so it should be need the roles reformation. Reformation of rule need to develop the apparatus that must be tried the competence implamentation with the professionalism, and discipline work culture wich is has skill technic, and high achievements. The analytical tool used in this research is Multiple Linear Regression equations $Y = 0,873 + 0,372 X_1 + 0,442 X_2$, while the results of the F test (simultaneous) values of $F > F_{table}$ is $83,235 > 3.13$ and also significant $0,000 < 0,05$. This shows that there is significant influence between motivation (X_1) and allowance achievement (X_2) for the discipline work (Y) simultaneously at region staffing commitee south sumatra province .

PENDAHULUAN

Manusia merupakan penggerak utama dan berperan penting sebagai sumber daya dalam rangka aktifitas dari sebuah organisasi. Pegawai sebuah organisasi memiliki kebutuhan, keinginan, dan dorongan yang diharapkan dari organisasi. Harapan ini disebut motivasi di mana jika harapan ini tidak terpenuhi akan menimbulkan keluhan yang perlahan dapat mengakibatkan dampak pada kinerja yang dihasilkan.

Menurut Edy Sutrisno (2009:109), dalam hendri (2016), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh

karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Pemberian motivasi sangat peting, karena pimpinan sebuah organisasi tidak sama dengan pegawai, seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai manajer ataupun pimpinan sebuah

organisasi harus membagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai pembagian yang telah diatur oleh organisasi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, dan menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi tersebut, diperlukan usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai agar meningkatkan motivasi kerja pegawai secara optimal.

Oleh karena itu, setiap perusahaan maupun organisasi berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan berbagai cara, salah satunya dengan memberikan tunjangan dan insentif.

Tunjangan merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh pegawai aparatur sipil negara baik itu pegawai negeri sipil maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Pemberian tunjangan dan insentif diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil ke arah yang lebih baik dan lebih professional. Melalui pemberian tunjangan, pegawai negeri sipil lebih terpacu untuk melakukan tugas dan kewajiban dengan semangat dan penuh kelayakitasan. Tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus dipertanggungjawabkan oleh pegawai tersebut, sehingga mereka tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Nomor 63 tahun 2011 tentang pedoman penataan sistem tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa dalam upaya

peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi, perlu diberikan tunjangan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai negeri harus adil dan layak, sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya serta tingkat (Indeks) kemahalan daerah dimana pegawai negeri tersebut.

Tunjangan prestasi pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan pada Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 80 disebut dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) atau Tunjangan Kinerja. Tambahan Penghasilan Pegawai menurut Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah berlangsung sesuai dengan apa yang telah diputuskan pada Undang-undang no 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 80. Dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan menurut Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan juga telah berjalan sesuai dengan keputusan perauran gubernur Provinsi Sumatera Selatan nomor 10 tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 4 tahun 2013 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Salah satu persoalan yang saat ini masih ditemukan dalam birokrasi pemerintahan adalah aspek ketidakdisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maka diperlukan reformasi birokrasi. Sedarmayanti (2007:324) Reformasi birokrasi diperlukan untuk membangun birokrasi pemerintahan yang terdiri dari laki-laki dan perempuan dalam rangka peningkatan kapasitas sumber daya

aparatur harus terus diupayakan penerapan kompetensi dengan profesionalisme, dan budaya kerja secara berdisiplin sehingga mempunyai kemampuan teknis tinggi yang pada tingkat tertentu juga disertai manajerial yang hebat dalam segala budaya kerja keras dan prestasi tinggi.

Untuk menumbuhkan sikap disiplin pegawai negeri sipil, Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin Pegawai negeri sipil UU no 53 tahun 2010. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan

bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dari kepribadian pegawai dalam bekerja salah satu contohnya yakni dapat lihat dari persentase ketidakhadiran pegawai di kantor. Berikut adalah persentase ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan

| N o | B u l a n | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Kehadiran (Hari) | Jumlah Ketidakhadiran (Hari) | Persentase Ketidakhadiran (%) |
|-----|-----------|----------------|-------------------|-------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| 1 | Agustus | 7 5 | 2 2 | 1 . 5 1 7 | 1 3 3 | 8 , 0 6 % |
| 2 | September | 7 3 | 2 1 | 1 . 3 7 0 | 1 6 3 | 1 0 , 6 3 % |

Keterangan:

$$\text{Ketidakhadiran} = \frac{\text{Jumlah ketidakhadiran}}{\text{jumlah pegawai} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

$$\text{Ketidakhadiran Agustus} = \frac{133}{75 \times 22} \times 100\% = \frac{133}{1.650} \times 100\% = 8,06\%$$

$$\text{Ketidakhadiran September} = \frac{163}{73 \times 21} \times 100\% = \frac{163}{1.533} \times 100\% = 10,63\%$$

Dari penjelasan tersebut, dapat di lihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan dari bulan Agustus 2016 Sampai September 2016 cukup tinggi. Terjadi peningkatan Ketidakhadiran pegawai pada bulan September 2016. Hal ini mengindikasikan bahwa arah perilaku pegawai dalam bekerja belum menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Tunjangan Prestasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawai Daerah Provinsi Sumatera Selatan”**.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jln. Kapten F. Tendean No. 06 Palembang.

Menurut Sugiyono (2014:115) 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 yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 70 pegawai pada bulan Desember 2016

Sugiyono (2013:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. menurut Sugiyono (2013:122) teknik penelitian sampel jenuh yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, istilah sampel jenuh adalah sensus dimana semua

anggota populasi dijadikan sampel. Arikunto (1998:125) mengatakan bahwa, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25% -30% dari jumlah subyek tersebut. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/ kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian sensus.

Sumber data yang di perlukan adalah data sekunder (data langsung dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan, perpustakaan, Browsing di internet, dan Skripsi atau Jurnal yang ada kaitannya dengan masalah yang di bahas). Data tersebut di peroleh selama penulis melakukan observasi dan wawancara dengan pihak instansi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) “analisis kuantitatif adalah metode penelitian dengan analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam hal ini penulis akan menganalisis data dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda. Menurut Riduwan, Sunarto (2009:108) Analisis Regresi Berganda 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 Motivasi), (X_2 Tunjangan Prestasi) dengan satu variabel terikat (Y Kedisiplinan Kerja).

Penulis juga akan menganalisis data dengan Uji T dan Uji F.

Menurut Kuncoro (2011:105) uji statistik t menunjukkan seberapa penting

(signifikan) pengaruh satu variabel penjelas Motivasi (X1) atau Tunjangan Prestasi (X2) (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat Kedisiplinan Kerja (Y) (dependen).

Menurut Kuncoro (2011:106) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas Motivasi (X1) dan Tunjangan Prestasi (X2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Kedisiplinan Kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Steers (1985), Harris (1994) dan Nitisemito (1982) (dalam Sunarsih, 2001) secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu meliputi : kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar individu meliputi : motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

Tinggirendahnyatingkatdisiplinkerjad alamsuatulembaga, akandipengaruhiolehberbagaifaktor, seperti yang dikemukakanolehSingodimedjo (dalamSutrisno, 2016, hlm. 89), faktoryang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besarkecilnyapemberiankompensasi;
2. Adatidaknyaketeladananpimpinandalam perusahaan;
3. Adatidaknyaaturanpasti yang dapatdijadikanpegangan;

4. Keberanianpimpinandalammengambil tindakan;
5. Adatidaknyapengawasanpimpinan,
6. Adatidaknyaperhatiankepadaparakaryawan; dan
7. Diciptakankebiasaan-kebiasaan yang mendukungtegaknyadisiplin.

Bentuk-bentuk tunjangan prestasi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai yang telah di sebutkan pada undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 80 ayat 2 dan Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan nomor 10 tahun 2015 pasal 5 ayat 3 menyatakan bahwa ada 2 bentuk tunjangan yang di dapatkan oleh pegawai negeri sipil provinsi Sumatera Selatan yakni :

- 1) Tunjangan Kinerja, yakni di mana tunjangan Kinerja ini dibayarkan sesuai pencapaian kinerja.

Jenis tunjangan yang diberikan adalah tunjangan jabatan. Tunjangan jabatan adalah tunjangan/ kompetensi di luar gaji pokok yang diberikan kepada pegawai yang sesuai dengan jabatan yang dipegangnya. Semakin tinggi jabatan yang dimiliki semakin tinggi pula besar tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap pegawainya.

- 2) Tunjangan Kemahalan, yakni di mana tunjangan kemahalan ini akan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Jenis Tunjangan yang diberikan adalah :

- a) Tunjangan Transport

Tunjangan Transport adalah tunjangan/kompensasi di luar gaji pokok sebagai suplemen terhadap upah atau gaji pokok untuk mencukupi biaya transportasi yang dilakukannya untuk pergi ketempat dimana pegawai/pekerja memperoleh

penghasilan, setidaknya-tidaknya satu akli transportasi yang dilakukannya.

b) Tunjangan Makan

Tunjangan makan adalah tunjangan/kompensasi di luar gaji pokok sebagai suplemen terhadap upah atau gaji pokok untuk mencukupi biaya makan pegawai dalam satu hari. Setidaknya-tidaknya biaya satu kali makan, yaitu ketika pegawai/pekerja berada di mana dia bekerja.

c) Tunjangan Lain-lain

Tunjangan lain-lain adalah tunjangan/kompensasi di luar gaji pokok sebagai suplemen terhadap upah atau gaji pokok untuk mencukupi kebutuhan lain-lain pekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan keluarga, dan tunjangan lainnya tergantung dari kemampuan perusahaan dalam menyediakan tunjangan yang layak bagi pegawai/pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil penelitian yang penulis telitih seperti Uji Regresi Berganda, Uji T dan Uji F, penulis menemukan pengaruh tunjangan prestasi terhadap kedisiplinan lebih besar dari pada pengaruh motivasi kerja. Karena yang menjadi motivasi pegawai negeri sipil cenderung kepada tunjangan keneja dan tunjangan kemahalannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016, hlm. 89) yakni "Tinggirendahnyatingkatdisiplinke rjadalam suatulembaga, akandipengaruhiolehberbagaifaktor salah satunya adalah besar kecilnya pemberian kompensasi;

Berdasarkan hasil jawaban responden juga, yang menjadi motivasi Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan adalah tunjangan yang memadai serta sesuai

dengan hasil kinerja pegawai, dan dorongan untuk memperoleh pengakuan sebagai individu. Pernyataan tersebut di buktikan dengan jumlah rata-rata responden pada variabel motivasi dan tunjangan prestasi masing-masing 4,30% dan 4,21%. Dan pernyataan tersebut berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara, di buktikan pada pernyataan nomor 5 yakni "pegawai selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan" dengan jumlah rata-rata responden 4,31% .

Hasil penelitian ini juga di dukung dengan hasil penelitian terdahulu, dan dinyatakan sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Fitria dan Syamsul Amar (2012), Aries dan Sigit (2012), dan Linda dan Andriyani (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan kuat terhadap kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil.

Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Dhineu Herawati, Aan Komariah dan Abu Bakar yang menyatakan bahwa insentif dan tunjangan prestasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil.

Sehingga , hipotesis yang dapat diterima adalah "Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan dari motivasi dan tunjangan prestasi terhadap kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah provinsi Sumatera selatan. Dengan demikian, perlu adanya motivasi dan pemberian tunjangan prestasi baik tunjangan kinerja maupun tunjangan kemahalan sebagai bentuk penghargaan dan perangsang timbulnya motivasi bagi pegawai yang tingkat kedisiplinannya tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi dan tunjangan prestasi terhadap

kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis uji T didapatkan hasil motivasi sebesar $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari motivasi (X_1) terhadap kedisiplinan kerja aparatur sipil negara (Y).
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis uji T tunjangan prestasi (X_2) sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara signifikan dari tunjangan prestasi (X_2) terhadap kedisiplinan kerja aparatur sipil negara (Y).
3. Dari pengujian hipotesis uji F (simultan) terdapat nilai signifikan motivasi (X_1) dan tunjangan prestasi (X_2) terhadap kedisiplinan kerja aparatur sipil negara (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya motivasi (X_1) dan tunjangan prestasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja aparatur sipil negara (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Dhineu Hermawati, dkk. 2015. *Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK TK dan PLB*. Bandung.
- Fitria dan Syamul Amar. 2012. *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan Komitmen terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pendapatan pengolahan keuangan dan aset (DPPA) kabupaten tanah datar*.
- Rachmita Nur Syafriana. 2016. *Pengaruh Motivasi Keraj dan Komitmen Terhadap Disiplin kerja (Studi Kasus pada pegawai Badan perpustakaan dan Arsip Daerah (BAAD)DIY*. Yogyakarta : Universitas Yogyakarta.
- Emron Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Kuncoro dan Mudrajad, 2011, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi ke-4, UPP STIM YKPN – Yogyakarta.
- Riduwan, 2003, *Dasar-Dasar Statistika*, Cetakan Ketiga, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-18. Bandung : Alfabeta.
- Sulaiman. 2007. *Motivasi Kerja*. Puri Arsita Anam. Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Pertama. Kencana Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2012. *Manajemen* Edisi 2, BPFE – Yogyakarta.
- Algifari. 2015. *Statistika Deskriptif plus*. Edisi Pertama. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- M. Nashihun Ulwan. 2014. *Uji Asumsi Autokolerasi dengan Durbin Waston Test*. www.portal-Statistik.com>2014/05>uji-asumsi-autokolerasi-dengan-durbin – waston-test.html, 30 Januari 2017
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. 2010. *Undang-Undang No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin*

*Pegawai Negeri Sipil. Bandung:
Fokusmedia.*

*Peraturan Gubernur Sumatera Selatan.
2015. Undang-Undang No 10 Tahun 2015
Tentang Perubahan Atas Peraturan
Gubernur Sumatera Selatan Nomor 4
Tahun 2013 Tentang Tambahan
Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan
CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi
Sumatera Selatan. Lembaran Daerah
Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2015
Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera
Selatan. Palembang.*

**ANALISIS PERBEDAAN GENDER TERHADAP STRES KERJA PADA APARATUR
SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KECAMATAN BANYUASIN III
PANGKALAN BALAI**

Kurnia Wati ¹, Heriyanto ², Dina Mellita ²
Dosen Universitas Bina Darma ²², Mahasiswa Universitas Bina Darma ¹
Jalan Jendral Ahmad Yani No. 12 Palembang
Pos-el : nia.nyoet95@gmail.com ¹, heriyanto@binadarma.ac.id ²
dinamellita@gmail.com ²

ABSTRACT : *Stres is a condition that creates the physical and psychological imbalance, affecting emotions, the process of thinking. And the condition of an employe. A problem in the formulation of this research is wheather there is gender difference in environment kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai? The purpose this research is analyzing to know and work in the gender difference to stress in environment kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai 2016. Study is using non probability sampling with sampling jenuh techniques. This research done at 60 respondents where 18 people where obtained the number of female respondents (30%) and the number of male respondents 42 people (70%). And the number of hight negative work stress 21 people (35%) and the number of respondents negative lower job stress 39 people (65%) . to reaserch this from 60 respondents who tasted base on chi-square with p-value ≤ 0.05 obtained the results of number of women with job stress hight negative that is 12 people (20%), women with job stress low negative total of 6 people (10%), while the number of men with job stress hight negative total of 9 people (15%) , and men with low negative job stress total of 33 people (65%) . this obtained p-value ≤ 0.05 with the results of $0.001 \leq 0.05$. so that a hypotheses which state that there are significant gender diffence between gender againts job stress employees acceptable it mean recived H_a and H_o is rejected.*

Keywords : Job Stress and Gender

ABSTRAK : Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Penelitian ini dilakukan pada 60 orang responden dimana didapatkan jumlah responden perempuan 18 orang (30%), dan jumlah responden laki-laki berjumlah 42 orang (70%), dengan jumlah responden stres kerja negatif tinggi 21 orang (35%), dan jumlah responden stres kerja negatif rendah 39 Orang (65%). Pada penelitian ini dari 60 responden yang diuji berdasarkan *Chi-Square* dengan *P-Value* ≤ 0.05 didapatkan hasil jumlah perempuan dengan stres kerja negatif tinggi yaitu 12 orang (20%), perempuan dengan stres kerja negatif rendah 6 orang (10%), sedangkan laki-laki dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 9 orang (15%), dan laki-laki dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 33 orang (65%). Dengan demikian didapatkan *P-Value* ≤ 0.05 dengan hasil $0.001 \leq 0.05$. sehingga hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan gender yang signifikan antara gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai dapat diterima artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata kunci : *Stres Kerja dan Jenis Kelamin*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisien, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya.

Dalam mewujudkan hal tersebut peran Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota. Tugas Camat adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota sesuai peraturan-peraturan yang berlaku.

Selain itu, tugas-tugas dari Camat akan di jalankan dan diberikan kepada staf-staf dan para pekerja di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III. Tanggung jawab dan pekerjaan yang telah diberikan oleh Camat mau tidak mau harus dikerjakan, dijalankan, dan dilaksanakan oleh semua pekerja yang telah bekerja di Lingkungan Kecamatan sesuai dengan bidang dan divisi masing-masing. Pekerjaan dan peran semua staf di Lingkungan Kecamatan ini sangat penting bagi masyarakat jadi otomatis para pekerja di Kantor Camat dan Kantor Lurah serta para perangkat Desa sangat berperan penting bagi masyarakat guna membantu semua urusan yang bersangkutan kemasyarakatan dan pemerintahan.

Didalam kehidupan kita sehari-hari sering kita jumpai orang-orang yang mengalami stres dan stres tersebut tidak hanya dijumpai dalam kehidupan ekonomi ataupun sosial saja tetapi juga didalam suatu pekerjaan. Pengaruh stres kerja yang dapat berkembang, sehingga dapat menjadikan pekerja sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal yang bisa

berdampak negatif pada kinerja kantor. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai,2008:506). Jadi, Stres kerja merupakan umpan balik bagi diri karyawan secara fisiologis maupun fisiologi terhadap keinginan atau permintaan perusahaan. Stres kerja yang dialami oleh pekerja dapat merugikan perusahaan karna tidak imbangnya produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Kecamatan Banyuasin III adalah salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Banyuasin tepatnya di Pangkalan Balai yang menangani lima kelurahan di antaranya Kelurahan Pangkalan Balai, Kelurahan Kedondong Raye, Kelurahan Kayuare Kuning, Kelurahan Muliya Agung dan Kelurahan Seterio. Serta Kecamatan Pangkalan Balai juga menangani dua puluh satu desa. Karna itu Aparatur Sipil Negara yang bertugas dibebepara devisi pekerjaan yang sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Banyuasin. Kecamatan Banyuasin III ini berada dibawah naungan Bupati Banyuasin. Para pekerja dan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat ini tidak semua laki-laki karna terdapat juga perempuan dengan tingkat pendidikan yang beragam dan usia yang berbeda.

Dengan tingkat pendidikan dan usia yang berbeda tentunya hal ini dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai, karna laki-laki cenderung bekerja lebih cepat dan hal ini sangat berpengaruh pada hasil kinerja laki-laki serta hasil kinerja perempuan yang cenderung bekerja dengan batasan-batasan atau hambatan yang tidak semua pekerjaan laki-laki bisa di kerjakan oleh perempuan. Penelitian di Amerika

Serikat menyatakan bahwa wanita cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi dari pada laki-laki karna wanita juga memiliki dua peran pekerjaan terutama bagi yang sudah berumah tangga yaitu pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Belum lagi peran istri yang disibukan dengan kegiatan mengurus rumah tangga dan anak-anaknya, tentu saja hal ini sangat memicu timbulnya stres tidak hanya stres fisik tetapi dilanjutkan dengan *stres emosional* yang lebih tinggi yang di tandai dengan perasaan takut, cemas, marah bahkan depresi yang akhirnya akan mengarah pada dampak stres terhadap perilaku yang muncul seperti tidak sanggup lagi melakukan tugasnya sebagai istri dan ibu rumah tangga.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pendahuluan dengan beberapa aparatur sipil negara di Kantor Camat Banyuasin III ditemukan ada beberapa pegawai yang mengalami stres. Tingkat stres yang dialami oleh pegawai tentunya berbeda dengan berdasarkan bedanya jenis kelamin dan gendernya. Seperti halnya stres yang dialami oleh pegawai wanita diantaranya : cuek, malas, diam, kebanyakan wanita disana cenderung emosional dalam melayani masyarakat, tidak stabilnya emosional, cepat tersinggung, ada yang tidak bisa menyembunyikan masalahnya, terkadang ada orang lain ataupun masyarakat yang menjadi pelampiasan emosi mereka, malasnya bekerja jika ada masalah di rumah maupun di kantor, pusing kepala, serta jauhnya jarak tempuh dan seringnya macet di jalan dari rumah ke tempat kerja membuat pegawai sering mengalami telat bekerja dan kecapean setelah di kantor. Sedangkan stres yang dialami oleh pegawai laki-laki diantaranya : lebih banyak menghabiskan dan melakukan hal-hal yang bersifat

senang-senang dengan teman ataupun rekan kerjanya, malas melibatkan diri dengan masalah yang ada di kantor, tidak betah berada dikantor, pusing kepala, ngantuk.

Hal inilah yang mungkin merupakan konflik pekerjaan pada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai, pengaruh konflik ini dapat menyebabkan stres kerja, dan hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka serta produktivitas kerja akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mencoba melakukan penelitian tentang : **“Analisis Perbedaan Gender terhadap Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas yaitu : Apakah terdapat perbedaan gender terhadap stress kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai?

Batasan Masalah

Agar pembahasan ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada yaitu : Peneliti hanya meneliti tentang perbedaan stres antara aparat sipil laki-laki dan perempuan di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai.

LANDASAN TEORI

Pengertian Gender

John M.Echols dan Hasan Sadhily (2006:105), kata gender berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin dan secara umum pengertian gender adalah perbedaan yang tampak

antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.

Gender adalah perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan jaman (Sri Sundari Sasongko: 2009).

Perempuan dikenal dengan lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Ciri-ciri dari sifat itu merupakan sifat yang dapat dipertukarkan, misalnya ada laki-laki yang lemah lembut, ada perempuan yang kuat, rasional dan perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain. (Mansour Fakih 1999: 8-9).

Konsep Gender

Sejarah perbedaan gender (*gender differences*) antara laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang. Melalui proses panjang, sosialisasi gender tersebut akhirnya dianggap menjadi ketentuan Tuhan. Seolah-olah bersifat biologis yang tidak bisa diubah lagi sehingga perbedaan-perbedaan gender dianggap dan dipahami sebagai kodrat laki-laki dan kodrat perempuan.

Sebaliknya karena kaum perempuan harus lemah lembut, maka sejak bayi proses sosialisasi itu tidak saja berpengaruh kepada perkembangan emosi dan fisik serta ideology kaum perempuan, tetapi juga mempengaruhi perkembangan fisik dan biologis selanjutnya.

Konsep Feminin dan Maskulin

Feminitas dan maskulinitas berada pada dua kutub yang berlawanan. Pemikiran ini kemudian melahirkan sejumlah pertanyaan akan

kevalidan konsep, karena di rasakan banyak sifat yang berada dalam domain feminin dan domain maskulin tidak berhubungan satu dengan yang lainnya (sifat feminin bukan merupakan lawan dari sifat maskulin, dan sebaliknya). Mengutip Spence dan Buckner dalam Setiawati (2007) menegaskan bahwa sifat-sifat yang telah disebutkan tadi tidak berkolerasi sama sekali, sehingga sifat-sifat dalam domain feminin dan domain maskulin pun tidak perlu memiliki kolerasi yang kuat satu dengan yang lainnya.

Dalam Jurnal (Ani Safilah:2014) Karna adanya perbedaan antara psikologi maskulin dan feminin. Seseorang pria umumnya mudah bergaul, bersikap aktif dan orientasinya lebih kepada dunia luar. Karena itu, pemikiran dan perkembangan maskulin jauh lebih berkembang dari dibanding perasaan dan instingnya. Sebaliknya, wanita kelihatan lebih sulit bergaul, lebih pasif, insting dan emosionalnya lebih mendominasi. Perbedaan inipun dianggap sebagai kodrat kaum laki-laki dan kaum perempuan yang melekat pada diri masing-masing. Ada perbedaan karakteristik antara pria dan wanita. Dimana pria digambarkan memiliki karakteristik peran gender dengan tiga komponen yaitu kemampuan memimpin, sifat maskulin, dan rasionalitas. Kemampuan memimpin dijabarkan dalam sifat aktif, berkemauan keras, konsisten, mampu memimpin, optimis pemberani dan suportif. Sifat maskulin dijabarkan bersifat melindungi, mandiri, matang, atau dewasa dan percaya diri. Komponen rasionalitas terdiri dari sifat suka mencari pengalaman baru, rasional, dan tenang saat menghadapi sesuatu. Sementara itu karakteristik wanita lebih digambarkan dengan kasih sayang, kelembutan perilaku, dan sifat feminine. Komponen kasih sayang

mencangkup memperhatikan keserasian.

Tabel 2.1 Kecenderungan karakteristik berdasarkan gender feminin dan maskulin

| FEMININ | MASKULIN |
|--|--|
| 15. Tidak terlalu mandiri | 15. Sangat mandiri |
| 16. Sangat emosional | 16. Tidak terlalu emosional |
| 17. Sangat mudah terpengaruh | 17. Tidak mudah terpengaruh |
| 18. Sangat penurut | 18. Sangat domain |
| 19. Sangat tidak suka matematika/sains | 19. Menyukai matematika/sains |
| 20. Tidak suka persaingan | 20. Sangat mudah bersaing |
| 21. Senang berada di rumah | 21. Senang berada diluar rumah |
| 22. Sulit membuat keputusan | 22. Mudah membuat keputusan |
| 23. Hampir tidak pernah bertindak sebagai pemimpin | 23. Selalu bertindak sebagai pemimpin |
| 24. Tidak terlalu percaya diri | 24. Sangat percaya diri |
| 25. Tidak terlalu ambisius | 25. Sangat ambisius |
| 26. Tidak menggunakan kata-kata kasar | 26. Terkadang menggunakan kata-kata kasar |
| 27. Sangat memperhatikan penampilan | 27. Tidak terlalu memperhatikan penampilan |
| 28. Sangat membutuhkan rasa aman. | 28. Tidak terlalu membutuhkan rasa aman. |

Sumber : Bassow dalam Setiawati (2007).

Bentuk-Bentuk Diskriminasi Gender

Perbedaan gender sesungguhnya tidaklah menjadi masalah selama tidak menimbulkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*). Namun, yang menjadi perdebatan ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi kaum laki-laki dan terutama kaum perempuan. Ketidakadilan gender tercermin dalam berbagai bentuk ketidakadilan.

Masing-masing manifestasi ketidakadilan gender, menurut Mansour Fakih dalam Ani Safillah (2014) adalah :

1. Gender dan Marginalisasi Perempuan

Proses marginalisasi yang mengakibatkan kemiskinan sesungguhnya banyak sekali terjadi dalam masyarakat dan Negara yang menimpah kaum laki-laki dan perempuan yang disebabkan oleh berbagai kejadian misalnya penggusuran, bencana alam atau proses eksploitasi. Namun ada satu bentuk kemiskinan atas satu jenis kelamin tertentu, dalam hal ini perempuan, disebabkan oleh gender kaum marginalisasi kaum perempuan tidak hanya terjadi ditempat pekerjaan, juga dapat terjadi dalam rumah

- tangga, masyarakat atau kultur dan bahkan negara.
2. Gender dan Stereotipe
Pandangan gender ternyata bisa menimbulkan subordinasi terhadap perempuan. anggapan bahwa perempuan itu irrasional atau emosional sehingga perempuan tidak bisa tampil memimpin, berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting.
 3. Gender dan Stereotipe
Secara umum stereotipe adalah pelabelan atau pandangan terhadap suatu kelompok tertentu. Celakanya stereotipe selalu merugikan dan menimbulkan ketidakadilan. Salah satu jenis stereotipe itu adalah bersumber dari penandaan (stereotipe) yang dilekatkan pada mereka. Misalnya, penandaan yang berawal dari asumsi bahwa perempuan bersolek adalah dalam rangka memancing perhatian lawan jenisnya maka setiap ada kasus kekerasan atau pelecehan selalu dikaitkan dengan stereotipe ini masyarakat memiliki anggapan bahwa tugas utama kaum perempuan adalah melayani suami.

Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan tidak penting. (Robbins & Judge, 2008).

Robbins (2008) mengemukakan stres kerja adalah sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan

melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai kondisi dari prusahaan (Mangkunegara : 2008).

Pekerjaan yang Menyebabkan Stres Kerja

Beban kerja yang berlebihan dan desakan waktu membuat karyawan tertekan dan menjadi stres, dan beberapa tekanan dapat datang dari penyelia, sehingga kualitas penyelia yang jelek dapat menyebabkan stres pada karyawan (Keith Davis & John W.Newstrom, 2002:198).

Penyebab stres adalah perbedaan antara nilai perusahaan dan nilai karyawan. Artinya perbedaan ini mencabik-cabik karyawan dengan tekanan mental pada :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas penyelia yang jelek
- d. Iklim politik yang tidak aman
- e. Wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab
- f. Konflik dan ketaksaan peran

Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut Siagian (2001) pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaanpun dapat beraneka ragam seperti :

- a. Beban tugas yang terlalu berat
 - b. Desakan waktu
 - c. Penyelia yang kurang baik
 - d. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman
- Frustrasi yang ditimbulkan dari intervensi pihak lain yang terlalu

sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.

Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006) dalam yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor-faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peranan tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkann ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

Hipotesis

1. H_0 = Tidak ada perbedaan gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai
2. H_a = Ada perbedaan gender terhadap stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai

METODELOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini terletak di daerah Kabupaten Banyuasin. Tepatnya di Kota Pangkalan Balai Jalan Bukit Indah No. 1 Telp/Fax. 0711-891630 kode pos 30753 dengan obyek penelitian di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III. Lokasi penelitian ini

B. Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Deskriptif
Penelitian deskriptif ialah suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung. Sugiyono (2010:56) mengemukakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih.
2. Metode Kuantitatif
Menurut Sugiyono(2010:58) adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivise, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

D. Indikator Operasional Variabel

Tabel 3.1 Indikator Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator |
|-------------|--|--|
| Stres Kerja | Stres kerja adalah sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan |

Teori dan indikator menurut Robbins (2006)

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III berjumlah 60 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan tidak mungkin peneliti mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2010:116). Metodologi penelitian yang digunakan yaitu Teknik *nonprobability* dengan *sampling jenuh*, dikatakan sampel jenuh jika jumlah populasi objek penelitian kurang dari seratus maka di ambil semua, tetapi jika lebih dari seratus di ambil 10% sampai dengan 15% dari populasi yang ada (Arikunto dalam Sari 2009:19).

E. Sumber Data

Data merupakan hal yang esensi untuk menguatkan suatu permasalahan dan juga diperlukan untuk menjawab masalah penelitian . Dalam penelitian

ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari lapangan yang bersumber dari hasil pengamatan langsung melalui pertemuan dan percakapan dilokasi penelitian seperti wawancara dan kuesioner yang diperoleh secara langsung pada seluruh pegawai negeri sipil di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai.

4. Data Sekunder

Dalam penelitian ini diperoleh secara langsung data-data aslinya, dalam penelitian ini data sekunder seperti daftar nama pegawai, daftar pekerjaan, tugas-tugas pokok, karakteristik responden dan informasi lainnya menyangkut stres kerja yang diperoleh di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai dan data diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen, laporan dan kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan data

Yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data adalah “cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu :

b. Kuesioner (Angket)

Merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Penelitian ini dapat digunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan perilaku dari responden.

b. Observasi (Pengamatan)

Diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan. Sugiyono (2015).

G. Teknik Pengolahan Data

cara-cara atau tahap-tahap pengolahan data tersebut adalah:

3. Editing
4. Coding (Pengkodean)
5. Tabulasi
6. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian menggunakan skala Guttman dilakukan bila ingin mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang dinyatakan. (Sugiyono, 2010:137).

I. Analisis Data

Dalam penelitian ini tahap-tahap analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk melihat ada apa tidaknya perbedaan gender terhadap stres kerja maka analisis ini diuji secara bersamaan dan diuji menggunakan statistik “Chi-Square” 90% dan tingkat kemaknaan (α) = 0,05 yang menggunakan sistem komputerisasi dengan SPSS (*Statistikal Product and Service Solution*) 20.

Adapun prosedur penguji adalah sebagai berikut :

9. Pemeriksaan akan kelengkapan jawaban

10. Tally,

11. Analisis Data

a. Menyatakan Hipotesa nol dan Hipotesa Alternatif

Ho : Tidak ada perbedaan gender terhadap stres kerja

Ha : Ada perbedaan gender terhadap stres kerja

b. Menentukan taraf signifikan yaitu 5% (0,05)

c. Menentukan kriteria penilaian :

Ha diterima bila $X \text{ hitung} \leq 0,05$ berarti Ho ditolak

Ho diterima bila $X \text{ hitung} \geq 0,05$ berarti Ha ditolak

d. Perhitungan chi-square menggunakan rumus :

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dimana :

χ^2 : Chi-Square

f_o : Frekuensi atau hasil percoaan

Fe : Frekuensi yang diharapkan atau frekuensi sesuai dengan kondisi Ho

e. Uji Signifikan

1. Uji T

Untuk membuktikan apakah ada perbedaan gender terhadap stres kerja maka perlu diadakan pengujian yaitu menggunakan Uji T yang tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan gender dalam stres kerja. Dengan rumus :

$$t - \text{hitung} = \boxed{}$$

Dimana : $b =$ koefisien regresi

$S_b =$ standar eror dan slope

$\beta =$ slope hipotesa

2. Uji Hipotesa

Ho : $b_i = 0$ (tidak ada perbedaan antara gender terhadap stres kerja)

Ha : $b_i \neq 0$ (ada perbedaan antara gender terhadap stres kerja).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

| No | Uraian | Frekuensi Pegawai | Presentase % |
|----|---------------|-------------------|--------------|
| 1 | Usia (Tahun) | | |
| | 20-30 | 6 | 10 % |
| | 31-35 | 9 | 15 % |
| | 36-40 | 11 | 18 % |
| | 41-45 | 16 | 27 % |
| | >46 | 18 | 30 % |
| | Total | 60 | 100 % |
| 2 | Jenis Kelamin | | |

A. Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah Singkat Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin Pangkalan Balai

Banyuasin adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Musi Banyuasin. Secara yuridis pembentukan Kabupaten Banyuasin disahkan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2002. Kecamatan Banyuasin III terletak antara 1,30 sampai 40 Lintang Selatan dan 1040 400 sampai dengan 1050 150 bujur timur. Kecamatan Banyuasin III memiliki luas 874,17 km² atau sekitar 7,39 % dari luas Kabuapten Banyuasin. Luas Wilayah tersebut meliputi seluruh desa dan kelurahan yang ada di Kecamatan Banyuasin III.

C. Hasil Gender

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai . Data karakteristik menyajikan informasi umum tentang responden. Pada penelitian ini hanya menyajikan identitas responden, umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan responden.

Rekap Identitas Responden

| | | | |
|---|---------------------|----|-------|
| | Laki-laki | 42 | 70 % |
| | Perempuan | 18 | 30 % |
| | Total | 60 | 100% |
| 3 | Pendidikan Terakhir | | |
| | SMA | - | |
| | D3 | 8 | 13 % |
| | S1 | 20 | 33 % |
| | S2 | 32 | 54 % |
| | S3 | - | |
| | | 60 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang diolah (2017) atau rekap identitas responden diatas dilihat lebih rinci pada *Tabel Lampiran 1 Identitas Responden*.

Karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, ditinjau dari segi usia responden dapat dijelaskan bahwa bahwa usia Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai berbeda-beda, yang berumur 23-30 tahun berjumlah 6 orang reponden atau sebesar 10 %, pada usia 31-35 tahun berjumlah 9 orang reponden atau sebesar 15 % , usia 36-40 tahun berjumlah 11 orang responden atau sebesar 18 %, usia 41-45 tahun berjumlah 16 orang atau sebesar 27 %, dan usia >46 tahun berjumlah 18 orang atau sebesar 30 %.

Karakteristik responden menurut jenis kelamin berdasarkan tabel diatas

dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki yaitu 42 orang atau 70 %, bila dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan 18 orang atau sekitar 30 %.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan SMA tidak ada, D3 adalah sebesar 8 orang atau 13 %, S1 adalah sebesar 20 orang atau 33 %, S2 adalah sebesar 32 orang atau 54 %, sedangkan yang S3 tidak ada.

D. Stres Kerja

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah 60 responden dimana stres kerja ini dikategorikan menjadi 2 yaitu stres kerja negatif tinggi dan stres kerja negatif rendah.

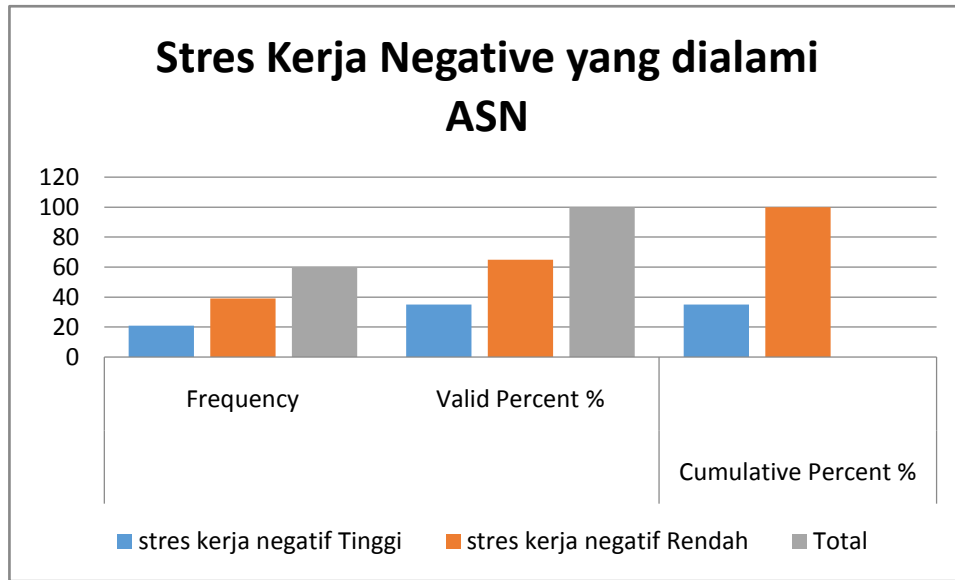
3. Jika menjawab YA lebih dari 15 soal dikatakan stres kerja negatif tinggi.
4. Jika menjawab tidak kurang dari 15 soal maka dikatakan stres kerja negatif rendah.

Stres kerja Negative yang Dialami Pegawai

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tinggi | 21 | 35 | 35 | 35 |
| Rendah | 39 | 65 | 65 | 100 |
| Total | 60 | 100 | 100 | |

Sumber Data : Olahan SPSS 20 yang didapatkan dari hasil Lampiran

Stres Kerja Negatif yang dialami ASN



Sumber : Hasil dari Lampiran 3 Stres kerja Negative yang Dialami Pegawai

yang telah menjadi tabel hasil diolah dari SPSS 20 dan menggunakan perhitungan *chi-square*.

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapatkan bahwa jumlah responden yang mengalami stres kerja negatif yang tinggi berjumlah 21 orang atau (35 %) sedangkan responden yang mengalami stres kerja negatif rendah berjumlah 39 orang atau (65 %).

Untuk mengetahui adanya perbedaan gender dengan stres kerja karyawan ini ditentukan berdasarkan Chi-square jika p value $\geq 0,05$ berarti tidak ada perbedaan yang signifikan, sedangkan jika p value $\leq 0,05$ berarti ada perbedaan yang signifikan.

Chi-Square Test

| No | Perbedaan Gender | Stres Kerja | | | | Jumlah | | α | P Value |
|----|------------------|-------------|----|--------|----|--------|-----|----------|---------|
| | | Tinggi | | Rendah | | N | % | | |
| | | N | % | N | % | | | | |
| 1 | Perempuan | 12 | 20 | 6 | 10 | 18 | 30 | 0,05 | 0,001 |
| 2 | Laki-laki | 9 | 15 | 33 | 55 | 42 | 70 | | |
| | Jumlah | 21 | 35 | 39 | 65 | 60 | 100 | | |

Sumber Data : Olahan SPSS 20 dan Tabulasi responden dan pengkodean dari Lampiran 2 dan 3

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa perempuan dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 12 orang (20%), perempuan dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 6 orang (10%), sedangkan laki-laki dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 9 orang (15%), dan laki-laki dengan stres kerja

negatif rendah berjumlah 33 orang (55%).

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
|------------------------------------|---------------------|----|-----------------------|----------------------|----------------------|
| Pearson Chi-Square | 11.334 ^a | 1 | .001 | | |
| Continuity Correction ^b | 9.433 | 1 | .002 | | |
| Likelihood Ratio | 11.134 | 1 | .001 | | |
| Fisher's Exact Test | | | | .001 | .001 |
| N of Valid Cases | 60 | | | | |

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.30.

b. Computed only for a 2x2 table

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pada perhitungan *chi-square* didapatkan nilai *chi-square* adalah 11.334 dan $p \text{ value} \leq 0,05$, dengan hasil $0.001 \leq 0,05$, dengan demikian penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara gender terhadap stres kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan yang signifikan antara gender terhadap stres kerja karyawan dapat diterima. Artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.

E. Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III dari 60 responden didapatkan bahwa perempuan dengan tingkat stres kerja negatif tinggi berjumlah 12 orang (20%), perempuan dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 6 orang (10%). Sedangkan laki-laki dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 9 orang (15%), dan laki-laki dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 33 orang (55%). Ini artinya bahwa perempuan lebih cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi dari pada laki-laki karna ditinjau dari hasil jawaban dari Kuesioner yang telah disebar ke 60 responden, dan telah dikelompokkan, ditabulasikan, dan di olah dengan

perhitungan *chi-square*. Selain perhitungan *chi-square* dan kuesioner berdasarkan indikator, wanita mengalami stres yang tinggi pada Indikator “Tuntutan Tugas” pada butir ke 6 berbunyi *Tuntutan tugas yang berat sering membuat saya frustrasi* pada butir ini seluruh ASN wanita yang bekerja di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III menjawab YA. Karena wanita memiliki banyak pekerjaan termasuk dua peran pekerjaan terutama bagi yang sudah berkeluarga yaitu pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Dan ditambah lagi dengan jarak yang jauh dari rumah ke kantor, jarak tempuh yang macet, pimpinan yang cerewet dan banyak perintah, serta lingkungan kerja ataupun teman banyak membuat emosi dan masyarakat yang banyak menguji kesabaran. Tetapi memang sesungguhnya semua itu secara tidak langsung memang berkaitan dengan semua indikator dan kuesioner yang telah di buat dan disebarakan tetapi pada indikator Tuntutan Tugas pada point ke 6 itu memang semua wanita yang bekerja disana menjawab YA.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa distribusi

frekuensi perbedaan gender didapatkan hasil responden laki-laki 42 orang (70%), sedangkan perempuan jumlah responden adalah 18 orang (30%). Dengan menunjukkan jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa distribusi frekuensi responden yang mengalami stres kerja negatif yang tinggi berjumlah 21 orang atau (35%) sedangkan responden yang mengalami stres kerja negatif yang rendah berjumlah 39 atau (65%).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa jumlah responden perempuan dengan dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 12 orang atau (20%), jumlah responden perempuan dengan dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 6 orang atau (10%). jumlah responden laki-laki dengan dengan stres kerja negatif tinggi berjumlah 9 orang atau (15%), jumlah responden laki-laki dengan dengan stres kerja negatif rendah berjumlah 33 orang atau (55%).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan perhitungan *chi-square* didapatkan $p \text{ value} \leq 0,05$. Dengan hasil $0,001 \leq 0,05$ dengan demikian penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara gender terhadap stres kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan yang signifikan antara gender terhadap stres kerja karyawan dapat diterima.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka perlu diberikan saran sebagai berikut :

1. Dengan adanya penelitian Analisis Perbedaan Gender terhadap Stres Kerja ini, pegawai wanita dapat lebih mengontrol dan mengendalikan emosi

yang merupakan pemicu dari stres kerja itu sendiri.

2. Karena hasil dari Penelitian Analisis Perbedaan Gender terhadap Stres Kerja ini, faktor utama yang membuat wanita mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki ditinjau dari Tuntutan Tugas diantaranya jarak tempuh dari rumah ke lokasi kerja dan jalan yang jauh serta macet, maka diharapkan pemerintah membangun rumah dinas untuk para pegawai wanita dan laki-laki yang memang jarak tempuh dari rumah ke kantor jauh agar tercipta kinerja yang baik yang efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Aryani, Ayu Gusti I. 2002. Mengenai Konsep Gender. 10 halaman
- Alwan, Sri, Kustono. 2011. *Pengaruh Gender dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja*. Media Riset Akuntansi. Vol 1 No 1.
- Ayu, Mutiara Indah. 2012. *Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paragon Teknologi and Innovation Bandung (Survey pada karyawan Wardah Cosmetics)*. Diakses pada sabtu 15 Oktober 2016 pukul 17:60.
- Sasongko, Sri Sundari. 2009. *Konsep dan Teori Gender*. BKkBN. Cetakan ke-2 Jakarta Indonesia
- M.Echols dan Hasan Sadhily. 2006. *Kamus Bahasa Inggris*. Citra Printing. Jakarta Indonesia.
- Newstrom, John W, dan Davis, Keith. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Putra, I Gede Suwardiana dan Wibawa, I Made Artha. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Kmitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender pada Warong*

- Miyabi Bali*. Diakses pada sabtu, 15 oktober 2016 pukul 17:55
- Ramadhani, Nurul.Hakikat dan Kesetaraan Gender. 2009. Sakti. Jakarta.
- Safila, Ani. 2014. *Analisis Perbedaan Gender dalam Komitmen Kerja : Studi Kasus pada Bagian HR (Human Receurses) di PT. Pertamina Refinerry unit III Palembang*. Diakses pada 15 Oktober 2016 pada pukul 20:30 wib
- Setiawati, Devi. 2007. *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi pada Gender Universitas Gunadarma*. Diakses pada 25 Oktober 2016 pukul 16:31 wib
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. ALFABETA. Jakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (reserch and depelopment)*. Cetakan ke-25. ALFABETA.Jakarta.
- Sule, Trisnawati, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Edisi pertama. K E N C A N A PRENADA MEDIA GROUP. Jakarta.
- Walgito, Bimo. 2011. *Teori-teori Psikologi Sosial*. Yogyakarta: C.V Andi Ofiset

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS KEBUN SUKAMULYA

Rudi Purnomo¹, Rabin Ibnu Zainal³, Irwan Septayuda²
Dosen Universitas Bina Darma¹, Mahasiswa Universitas Bina Darma²
Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang
Sur-el: rudi.purnomo64@yahoo.co.id¹, rabinibnuzainal77@gmail.com³, irwansptyd@gmail.com²

Abstrack: Development of human resources is the way the organization's performance in order to maintain the existence of the work of all components of the organization. Job performance is a result of work achieved in executing the tasks assigned to them based on skills, experience and sincerity as well as time . Promotions is the transfer of an employee or employees, from the office or tempaat to the office or a higher place and followed by duty, responsibility, and authority higher than the position occupied previously. Performance is the attainment of organizational goals that can be shaped quantitative and qualitative output, creativity, flexibility, reliable, or anything else that is desired by the organization. That Fhitung obtained was 25.484 greater than F table (3.10), it is also strengthened by the value of the significance level of 0.000 or acquired smaller significance of $\alpha = 0.05$ means Ho rejected and Ha accepted. It can be concluded that the influence job performance and promotions affect the performance of employees at PT. Buluh Cawang Sukamulya Plantations Gardens.

Keywords: work performance, promotions, employee performance

Abstrak: Pengembangan kinerja SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempaat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Bahwa F_{hitung} diperoleh sebesar 25,484 lebih besar dari F_{tabel} (3,10), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya.

Kata kunci : prestasi kerja, promosi jabatan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan kinerja SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi

harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar kerja SDM yang dimiliki

sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan. Pengembangan kerja SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui prestasi kerja dan promosi jabatan.

Brahmasari(2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Siagian (2009;169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya

Tabel 1.1

Tabel perbandingan target dengan realisasi

| Target | Realisasi |
|--|--|
| prestasi kerja pada PT. Buluh Cawang Plantations: -Perusahaan meminta laporan hasil unit produksi pada tahun 2015 sebesar 349,759 ton/tahun | Tidak mencapai target: -Dalam 1 tahun karyawan hannya dapat tercapai 324,569 ton/tahun |
| Sumber, PT. Buluh Cawang Plantations, Aturan promosi | Realita karyawan yang dipromosikan |
| promosi jabatan pada pt. buluh cawang plantations: -masa kerja lebih dari 2 tahun. -Dalam 3 bulan berturut-turut absensi bagus -Karyawan yang dipromosikan dalam 2 tahun sebanyak 10 orang -Produktifitas kerja bagus 2015 | Tidak tercapai target: -masa kerja karyawan belum mencapai 2 tahun sudah dipromosikan -Absensi bagus tapi belum dipromosikan -Dalam 2 tahun yang dipromosikan mencapai 8 orang -Produktifitas kerja karyawan bagus tapi belum dipromosikan |

Prestasi kerja dan promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong kinerja pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. Adapun syarat-syarat atau aturan dalam promosi jabatan pada PT. Buluh Cawang Plantations kebun suka mulya sebagai berikut : cakap dan smart, loyal

terhad perusahaan, menguasai komunikasi dan negosiasi, memiliki jiwa kepemimpinan, menguasai proses pekerjaan, siap bekerja dibawah tekanan, etitude terhadap pimpinan maupun sesama kayawan harus baik dan sopan, harus memiliki penilaian A dalam dua tahun. Dengan melihat fakta tersebut maka prestasi kerja dan promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Seperti perusahaan lainnya, perusahaan ini juga memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki etos kerja untuk menunjang kinerja perusahaan.

LANDASAN TEORI

2.1.1. Pengertian prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapanwaktu. Menurut Hasibuan (2003;105)

2.3. Promosi jabatan

Menurut Siagian (2009;169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya

2.4. Kinerja Karyawan

Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup dan Objek Penelitian

Penelitian ini berkaitan dengan hubungan prestasi kerja dan promosi jabatan trhadap kinerja karyawan di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Objek dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Buluh Cawang Plantations. Yang terletak di

Jl. Lintas Timur, km 100 Kec. Lempuing,
Kab OKI-Sumatera Selatan.

3.3. Populasi dan sample penelitian.

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) 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 125 orang pegawai yang berada di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sample yang di ambil adalah seluruh pegawai yang berada di kantor PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya dengan jumlah 95 orang.

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

dimana

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = 125 / (1 + 125 \cdot (5\%)^2)$$

$$n = 125 / (1 + 125 \cdot (0.5\%)^2)$$

$$n = 125 / (1 + 125 \cdot (0.0025))$$

$$n = 125 / (1 + 0.3125)$$

$$n = 125 / 1.3125$$

$$n = 95.23 \text{ dibulatkan } 95$$

3.5. Skala pengukuran variabel.

Dalam penelitian ini menggunakan skala likers. Skala likers digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likers, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan adalah teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.6.1. Analisis regresi linear berganda

Melalui regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh periklanan, promosi, hubungan masyarakat dan penjualan perorangan terhadap keputusan konsumen terhadap pembelian kartu perdana Simpati. Analisis regresi berganda di gunakan untuk memeriksa kuatnya pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Di mana

Y = kinerja

X₁ = Prestasi kerja

X₂ = Promosi jabatan

a = konstanta

b₁ b₂ = koefisien

3.6.2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2010 : 248). Analisis korelasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat menggunakan teknik analisis sederhana dan teknik analisis berganda. Analisis korelasi berganda dapat di rumuskan sebagai berikut :

Tabel 3.2

Pedoman untuk memberikan interpersi koefisien korelasi

| Interval koefisien | Tingkat hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |

| | |
|-------------|-------------|
| 0,8 – 1,000 | Sangat kuat |
|-------------|-------------|

Sumber : Sugiyono (2010 : 250)

3.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

3.6.4. Uji Signifikan

3.6.4.1. Uji t

Uji t test menurut priyatno (2010 : 68) adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dari prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

H_a : $b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh secara signifikan dari prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

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

- Bila t hitung $<$ t tabel maka H_0 gagal di tolak.
- Bila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak.

H_0 gagal di terima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penerimaan H_a mempunyai arti terdapat pengaruh yang signifikan dari prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

3.6.4.2. Uji F

Untuk menguji variable yang berpengaruh antara X_1, X_2 terhadap Y secara bersama-sama (simultan maka digunakan uji

F). Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

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

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Buluh Cawang Plantation Kebun Sukamulya, adalah anak perusahaan PT Wilmar International Plantation, yang merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak di bidang perkebunan yang memproduksi minyak kelapa sawit (CPO). Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Palembang tepatnya di jalan Mayzen RT. 036 kelurahan Sei Selayur Kecamatan kalidoni Palembang. Perusahaan ini memiliki kebun seluas 5.421,90 ha yang terdiri dari tiga lokasi kebun yaitu Dabuk Rejo, Sukamulya, Bumi Arjo. Pada awalnya PT Buluh Cawang Plantation merupakan milik seorang pengusaha yang berasal dari desa Buluh cawang kabupaten OKI yakni Mahyudin lalu pada tahun 1988 Perusahaan tersebut di beli oleh PT Tania Selatan. Lalu pada tahun 1998 PT Tania Selatan diambil alih oleh dua perusahaan yaitu PT Wilmar International Plantation dan PT. Selapan Jaya Group, Pada tanggal 1 Februari 2007 Selapan jaya group pun di beli oleh PT. Sampoerna Agro Tbk.

PT Buluh Cawang Plantation Kebun Sukamulya terdapat di desa sukamulya kecamatan lempuing kabupaten Oki, perusahaan ini memiliki luas kebun 1878.15 ha yang di bagi menjadi dua divisi, divisi 1 luasnya 938,25 dan divisi 2 luasnya 939,9. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan 329 orang yakni staf 13 orang, pegawai 25 orang, karyawan harian tetap

183 orang, karyawan harian lepas 108 orang. Sebelah barat berbatasan dengan desa Bumi arjo, sebelah utara berbatasan dengan desa Sumber baru, sebelah selatan berbatasan dengan desa Sukamulya sebelah timur berbatasan dengan PT Buluh Cawang Plantation kebun Dabuk rejo.

4.9 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh Prestasi kerja (X1) dan Promosi jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Hal ini dapat dari uji t statistik.

Hasil Pengujian dari hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel Prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Karena hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Prestasi kerja mempunyai $t_{hitung} 4.096$ dengan probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti tolak H_0 , hal itu membuktikan bahwa Kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Dan hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Promosi jabatan mempunyai $t_{hitung} 4.095$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti tolak H_0 , hal itu membuktikan bahwa Promosi jabatan berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya.

Dari hasil Regresi Linier Berganda, diperoleh nilai koefisien Regresi X1 Prestasi kerja sebesar $= 0,291$ dan nilai koefisien Regresi X2 Promosi jabatan sebesar $= 0,294$ sedangkan Konstantanya sebesar $= 1,785$ maka dari itu terbentuklah rumus persamaan untuk Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,785 + 0,291 X1 + 0,294 X2$$

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Linier Berganda diatas adalah konstantanya sebesar 1,785 artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa bila Prestasi kerja dan

Promosi jabatan $= 0$ maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 1,785. Dari tabel *Model Summary* ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,429. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,429 ini menunjukkan bahwa Prestasi kerja dan Promosi jabatan dengan keterangan hubungan yang **Sedang** antara variabelnya.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya dengan menyebarkan kuesioner yang disebar pada karyawan dan melakukan *survey* lapangan. Dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja dan Promosi jabatan dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Untuk lebih memperbaiki kinerja karyawan maka seorang pimpinan harus bertanggung jawab untuk melatih serta memperbaiki prestasi kerja sehingga memudahkan tercapainya sasaran dan tujuan di masa yang akan datang.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa adanya pengaruh secara simultan prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Dengan nilai taraf signifikan sebesar $0,000 > 0,05$
2. Bahwa adanya pengaruh secara parsial, promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Dengan nilai taraf signifikan $0,004 < 0,05$
3. Berdasarkan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 4.096 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 maka $t_{hitung} (4.096) > t_{tabel} (1,986)$, Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa Prestasi kerja

secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat di berikan adalah:

1. Diharapkan perusahaan dalam mengambil keputusan tentang layak atau tidak layaknya karyawan tersebut dipromosikan, perusahaan dapat menilai karyawan dengan transparan dan melihat dari beberapa catatan yang ada untuk membantu penilaian karyawan tersebut. Dalam melaksanakan promosi jabatan pada PT Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya hendaknya memperhatikan prestasi kerja, kuantitas kerja dan kualitas kerja karyawan, karena pengaruh yang dihasilkan dalam pelaksanaan promosi jabatan tersebut masih kurang dibandingkan dengan keadaan.
2. Sebaiknya karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan lebih mementingkan kepentingan pekerjaan diatas kepentingan pribadi agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh PT. Buluh Cawang Plantations.
3. Karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya sebaiknya memberikan pelatihan atau training kepada karyawan yang baru mendapatkan pekerjaan yang diberikan pada karyawan. Di dalam perusahaan karyawan harus bekerja sama sesama karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang berprestasi dalam bekerja agar dapat dijadikan panutan untuk karyawan yang lain, betapa pentingnya bekerja sama sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke 8. Jakarta :Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mas'ud.,Faud. 2004 *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. BP Universitas Diponegoro Semarang.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathi, Robert dan Jackson Jhon, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Pertiwi Agustria, Amandini. 2015, *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju: Universitas Bina Darma Palembang*. Agustria Amandini Pertiwi. Palembang .
- Purnama,R.P. (2010). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia Bandung*. Mochamad Reza Purnama. Bandung.
- Sodang P. Saigian. (2009). *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sanusi, anwar. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Setiawan Rendi, Agung. 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan: Universitas Bina Darma Palembang*. RendiAgungSetiawan. Palembang
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Saraswati Yosiana, Desi. 2014. *Preferensi Faktor-Faktor Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (pdam) Kabupaten Demak:*

- Universitas Diponegoro. Yosiana
Desi Saraswati. Semarang.
- T. Hani Handoko. 2011. Manajemen Edisi
kedua, Yogyakarta : BPF-
YOGYAKARTA
- Tajuddin Sukma, Juwati. 2012, pengaruh
penilaian prestasi kerja karyawan
terhadap promosi jabatan pada pt
semen tonasa kabupaten pangkep:
universitas Hasanudun Makassar.
Sukma Juwati Tajiddin. Makasar.
- Tampi Bryan, Johannes. 2014, Pengaruh Gaya
Kepemimpinan dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Bank Negara Indonesia, tbk (regional
sales manado). Bryan Johannes Tampi.
Manado.
- Tarigan Fernando, Agripa. 2011. Analisis
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Kinerja Pegawai Dalam Organisasi
Sektor Publik: Universitas Diponegoro.
Agripa Fernando Tarigan. Semarang