

Jurnal Disrupsi Bisnis



ISSN:2621-797X(cetak)
ISSN :2746-6841 (online)

PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

Vol. 5 No. 4, JULI 2022

Jurnal Disrupsi Bisnis

Vol. 5 No. 4, Juli 2022

Jurnal
Disrupsi Bisnis

Vol.5

No.4

Halaman
263 - 386

Tangerang Selatan
Juli 2022

p-ISSN:2621-797X
e-ISSN:2746-6841



Diterbitkan oleh:
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Tangerang Selatan
Telp. (021) 741 2566
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB>
e-mail: disrupsi@unpam.ac.id

ISSN 2621-797X



9 772621 797041



UNPAM PRESS
Lembaga Penerbit & Publikasi

Jurnal Disrupsi Bisnis



ISSN:2621-797X(cetak)
ISSN :2746-6841 (online)

PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

Vol. 5 No. 4, JULI 2022

Jurnal
Disrupsi Bisnis

Vol.5

No.4

Halaman
263 -

Tangerang Selatan
Juli 2022

p-ISSN:2621-797X
e-ISSN:2746-6841

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

p-ISSN 2621-797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493

Vol. 5, No. 3, Mei 2022 (263-386)

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>

Jurnal Disrupsi Bisnis (JDB) enam kali setahun pada bulan Januari, Maret, Mei, Juli, September, dan November. JDB tulisan yang diangkat dari hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah dalam bidang Manajemen, Akuntansi dan Kewirausahaan

Dewan Redaksi

Advisory of Editor

Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Chief of Editor

Ajimat, S.Si., M.M.

Managing Editor

Drs. Gatot Kusjono, M.M., C.H., C.Ht.

Editor Board

Bachtiar Arifudin Husain, S.Kom., M.M.

Suprianto, S.Pd., M.M.

Supatmin, S.E., M.M.

Lilis Suryani, S.E., M.M.

Reviewer

Dr. Kasmad, S.E., M.M.

Dr. Udin Ahidin, S.E., M.M.

Dr. I Nyoman Marayasa, S.E., M.M.

Dr. Ir. Nardi Sunardi, SE., MM. CFE., CT.

Dr. Ir. H. Sarwani, M.T., M.M.,

Dr. Endang Sugiarti, S.E., M.M.

Dr. Mukrodi, S.Sos.I., M.M.

Yeni Fitriani Somantri, S.E., M.Si.

Alamat Redaksi:

Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan Banten

Telp/Fax. (021) 741 2566 *e-mail:* jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com; disrupsi@unpam.ac.id

JURNAL DISRUPSI BISNIS diterbitkan oleh Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, sejak Juni 2018.
Terbit berkala setiap dua bulan sekali (enam kali setahun).

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya. **Jurnal Disrupsi Bisnis (JDB)**, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang Vol.5 No.4 Juli 2022 dapat terbit tepat waktu. Kami terus mendorong segenap Civitas Academica untuk benar-benar memanfaatkan **Jurnal Disrupsi Bisnis (JDB)** sebagai wahana publikasi dan pembelajaran bagi semua yang terlibat dalam penerbitan jurnal ini secara berkala.

Cakupan **Jurnal Disrupsi Bisnis** bidang ilmu Manajemen, Akuntansi dan Kewirausahaan. Kepada segenap penyumbang artikel ilmiah atau karya ilmiah pada terbitan kali ini redaksi memberikan ucapan terima kasih.

Semoga penerbitan **Jurnal Disrupsi Bisnis (JDB)** Vol.5 No.4 Juli 2022 ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Sebagai penutup, kami mengundang Bapak/Ibu/Sdr. untuk dapat mengisi jurnal ini dengan naskah-naskah yang sesuai.

Selamat membaca serta berkarya untuk kemajuan Indonesia tercinta.

Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Redaksi

DAFTAR ISI

p-ISSN 2621-797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493
Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.5, No.4, Juli 2022 (263-386)
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>

**Jurnal
Disrupsi Bisnis** 
PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

Dewan Redaksi	ii
Pengantar Redaksi	iii
Daftar Isi	iv

Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima

Nurlida & Jaenab 263-269

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

Esa Andriani & Amirul Mukminin 270-279

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Kota Bima

Miratunnisyah & Mulyadin 280-285

Pengaruh Intensitas Persediaan, Pertumbuhan Penjualan, dan Kinerja Keuangan terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2020)

Mila Dwi Ranti & Ajimat 286-298

Pengaruh Motivasi, Etos Kerja serta Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Sidoarjo

Excelleniora Alifa Sonia 299-307

Kepemimpinan Dalam Upaya Peningkatan Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19

Wahyudi & Setyo Riyanto 308-313

Pengaruh *Current Ratio* (CR) dan *Return On Asset* (ROA) Terhadap Harga Saham Pada PT Gudang Garam Tbk Periode 2006-2020

Tri Sulistyani & Rara Syahfitri 314-321

Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT AK, Tbk <i>Iman Syatoto & Agustinus Kambae</i>	322-330
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG <i>Nurmin Arianto</i>	331-342
Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Taruna Terpadu-1 <i>Lismiatun, Widia Astuti & Sunaryo</i>	343-349
Pengaruh Perputaran Modal Kerja Dan Current Ratio Terhadap Return On Assets Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Periode 2010-2020 <i>Nani Rusnaeni & Ika Putri Wulandari</i>	350-356
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang <i>H. Tjeri Hadjrillah</i>	357-364
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Surya Sejati Serpong <i>Lilis Karmitasari & H. Tjeri Hadjrillah</i>	365-375
Profitabilitas, Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening <i>Asti Vannia Chairunissa & Ayub Wijayati Sapta Pradana</i>	376-380
Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima <i>Devi Arisandi & Kartin Aprianti</i>	381-386

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsibisnis@gmail.com

Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima

Nurlida^{1*}, Jaenab²,

^{1,2} Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Nusa Tenggara Barat
Nurlyda234@gmail.com^{1*}; Jaenab.stiebima@gmail.com²

Received 6 Juni 2022 | Accepted 31 Mei 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal yang memegang suatu peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan alat penelitian adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang dan sampel 36 orang dengan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh secara simultan antara insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Insentif; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources are a very important factor in a company or organization. The potential of human resources is essentially one of the capital that plays an important role in achieving company goals. This type of research is associative with the research tool is a questionnaire. The population in this study was 36 people and a sample of 36 people with the technique of determining the sample using a saturated sample. Data collection techniques in this study using observation, questionnaires, documentation and literature study. The analysis technique used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test. From the results of the analysis, it can be concluded that there is a partially significant influence between incentives on employee performance, there is a partially significant influence between organizational culture on employee performance, and there is a simultaneous influence between incentives and organizational culture on employee performance.

Keywords: Incentive; Organizational culture; Employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal yang memegang suatu peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat

individual, karena karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktivitas perusahaan.

Insentif merupakan hal-hal untuk memberikan sugesti pada orang agar mau bekerja lebih maksimal dan memberikan angka produksi yang baik yang mana sifat sugesti nya dalam bentuk material. Pada dasarnya pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan perusahaan. Pemberian insentif yang layak akan meningkatkan kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas. Insentif menurut Hasibuan (2017) tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun dan sungguh-sungguh. Budaya organisasi menurut Mariati (2018) (dalam Permatasari 2020), budaya organisasi harus dapat diajarkan kepada anggota baik anggota baru ataupun lama untuk memiliki persepsi sama yang dimiliki oleh anggota dari organisasi. Dibutuhkan konsistensi panjang dalam jangka panjang yang terkait pada penerapan tindakan dan nilai yang dianggap penting dalam organisasi. Kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) menyatakan “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menurut Wibowo (2016) (dalam Gunawan dkk 2019) pada dasarnya, setiap pekerja yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji dan upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya.

Objek penelitian ini berada pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima. PT. Sunlife Financial Cabang Bima bergerak dibidang bisnis (asuransi) perencanaan keuangan. PT. Sunlife Financial Cabang Bima pertama kali didirikan di Kanada oleh Zosed Rebertuss pada tahun 1865, masuk di Indonesia pada tahun 1995 serta berdirinya di Bima pada tahun 2008 dan sekarang sudah berdiri 14 tahun di Bima.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima yang dimana terkait dengan insentif, pemberian insentif lebih difokuskan kepada karyawan yang menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu misalkan untuk level agen advesor (financial konsultan) sebesar 50% dan untuk level manajer sebesar 75% .Serta Penerapan budaya organisasi pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima masih kurang itu terbukti dengan masih kurangnya pemberian saran dan masukan dari pekerja lama terkait pekerjaan untuk para pekerja baru. Serta terkait masalah kinerja karyawan yaitu dengan menurunnya presentase pencapaian karyawan dari target perusahaan yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian di atas tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono, (2019). Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *likert*. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima sebanyak 36 orang. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, maka yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah 36 orang.

Analisis data menurut Sugiyono (2019) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi), analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dan r tabel yang diperoleh sebesar 0,300 hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya seperti tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel & Indikator	Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket
Insentif (X1)	X1.1	0,718	0,300	Valid
	X1.2	0,676	0,300	Valid
	X1.3	0,712	0,300	Valid
	X1.4	0,377	0,300	Valid
	X1.5	0,551	0,300	Valid
	X1.6	0,522	0,300	Valid
	X1.7	0,719	0,300	Valid
	X1.8	0,304	0,300	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,388	0,300	Valid
	X2.2	0,360	0,300	Valid
	X2.3	0,650	0,300	Valid
	X2.4	0,676	0,300	Valid
	X2.5	0,638	0,300	Valid
	X2.6	0,457	0,300	Valid
	X2.7	0,752	0,300	Valid
	X2.8	0,663	0,300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,575	0,300	Valid
	Y.2	0,380	0,300	Valid
	Y.3	0,801	0,300	Valid
	Y.4	0,624	0,300	Valid
	Y.5	0,728	0,300	Valid
	Y.6	0,373	0,300	Valid
	Y.7	0,788	0,300	Valid
	Y.8	0,773	0,300	Valid

Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan diketahui untuk standar nilai reliabilitas yaitu $> 0,600$ selengkapnya seperti tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs' Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Insentif	0,710	$> 0,600$	Reliabel
Budaya Organisasi	0,707	$> 0,600$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,771	$> 0,600$	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.64077379
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.575
Asymp. Sig. (2-tailed)		.895

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,895 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

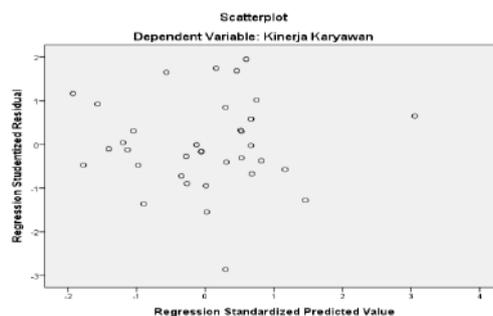
**Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-7.149	2.388		-2.994	0.005		
Insentif	0.262	0.115	0.258	2.282	0.029	0.372	2.690
1 Budaya Organisasi	0.834	0.135	0.7	6.194	0	0.372	2.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel insentif (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) yaitu 2,690 < 10,00 dan nilai tolerance value 0,372 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskeastisitas

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas,dapat dilihat bahwa penyebaran residual atau lingkaran tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal itu dapat dilihat pada lingkaran atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa data tidak terjadi residual.

Uji Autokorelasi

**Tabel 5. Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	.843	.834	1.690	2.021

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Insentif
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5, nilai durbin-watson sebesar 2.021 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,587 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,587 = 2,413$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7.149	2.388		-2.994	.005
Insentif	.262	.115	.258	2.282	.029
Budaya Organisasi	.834	.135	.700	6.194	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil di atas diperoleh hasil persamaan regresi $Y = -7,149 + 0,262X_1 + 0,834X_2$,

1. Nilai constanta sebesar -7,149 artinya jika insentif (X1) dan budaya organisasi (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya mengalami penurunan sebesar 7,149.
2. Koefisien regresi variabel insentif (X1) sebesar 0,262 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan insentif (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,262.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,834 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya organisasi (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,834.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.834	1.690

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel insentif dan budaya organisasi sebesar 0,918. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang sangat kuat antara insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 91,8%. sedang untuk 8,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,843 menunjukkan bahwa variabel insentif dan budaya organisasi hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84,3% Dan untuk 15,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 8. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7.149	2.388		-2.994	.005
Insentif	.262	.115	.258	2.282	.029
Budaya Organisasi	.834	.135	.700	6.194	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan:

Variabel insentif (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Sunlife Financial Cabang Bima. Hal terlihat dari nilai signifikan insentif (X1) sebesar $0,029 < 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 36-2-1) = t(0,025; 33) = 2,034$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,282 > 2,034$), maka H_0 ditolak dan H_1 di terima.

Variabel budaya organisasi (X2) Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Cabang Bima. Hal ini terlihat dari nilai signifikan budaya organisasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 36-2-1) = t(0,025; 33) = 2,034$ Berarti nilai t hitung lebih dari t tabel ($6,194 > 2,034$), maka H_0 ditolak dan H_2 di terima.

Uji F

Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai F tabel = $f(k; n - k)$, $F = (2; 36 - 2)$ hasil Uji F dapat di lihat pada tabel 1.8 dibawah ini :

Tabel 9. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.775	2	253.388	88.743	.000 ^b
	Residual	94.225	33	2.855		
	Total	601.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Insentif

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat F hitung sebesar 88,743 dengan nilai F tabel adalah 3,28 sehingga nilai F hitung $>$ F tabel atau $88,743 > 3,28$ dan tingkat signifikansi $0,000^b < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Cabang Bima.

Pembahasan

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini insentif berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,282 > 2,034$) dan nilai signifikansi insentif yang diperoleh sebesar $0,029 < 0,05$, yang berarti hipotesis H_1 diterima. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ayu Komala & Sinaulan. H (2018) yang menyatakan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($6,194 > 2,034$) dan nilai signifikansi budaya organisasi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis H_2 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa Selvy, ddk (2020), yang dimana budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji f (simultan) bahwasanya insentif dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan hal ini tunjukan dari hasil pengujian uji f

diperoleh t hitung $> f$ tabel ($88,743 > 3,28$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000^b < 0,05$ maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Yunsepa. Y (2017) yang menyatakan bahwasannya insentif dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Cabang Bima,
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Cabang Bima.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sunlife Financial Cabang Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, and Satria Tirtayasa. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 1–14.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Devi Komala Ayu, And Jeffry H. Sinaulan. 2018. "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Satoe Doea." *Jurnal Ekonomi* 20: 2013–15.
- Gunawan, Shandy, Nicholas Tanuwijaya, Octavia Paulus, and Linda Linda. 2019. "Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asia Karet." *Jurnal Darma Agung* 27(2): 1025.
- Ghozali, Immam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hasibuhan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hengky Kosasih, 2021. "Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sejati Karya Perkasa Medan" *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 339–52.
- Mardianti, D, and T Tatasari. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen ...*: 158–66.
- Mariati. Mauludin Hanif. (2018). *The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance , Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)*. 20(8), 30–39. <https://doi.org/10.9790/487X-2008013039>.
- Organisasi, Komitmen. 2021. "Peran Insentif , Perilaku Kepemimpinan , Dan Budaya Organisasi." 4(2): 1389–97.
- Pratama, A N, and A Silvanita. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Ponorogo." *eProceedings ...* (15010016). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/14949>.
- Selvy Chairunnisa, Fenny Krisna Marpaung, and Dhita Andriani Rangkuti. 2020 "Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada PT Sinar Graha." *Jurnal Warta* 14: 1–15.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsibisnis@gmail.com

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

Esa Andriani^{1*}, Amirul Mukminin²,

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Nusa Tenggara Barat
amirul.stiebima@gmail.com^{2*}

Received 6 Juni 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah asosiasi dengan alat penelitian adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 119 orang dan sampel 37 orang dengan teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Keywords: Pengembangan Karir; Motivasi Kerja; Kompensasi; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the influence of career development, work motivation, and compensation on employee performance. This type of research is an association with a research tool is a questionnaire. The population in this study was 119 people and a sample of 37 people with a sample determination technique using purposive sampling. Data collection techniques in this study used observations, questionnaires, interviews and literature studies. The analytical techniques used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test. From the results of the analysis, it was concluded that career development has a partial significant effect on employee performance, work motivation does not have a partial significant effect on employee performance, compensation does not have a partial significant effect on employee performance, and career development, work motivation, and compensation have a significant effect simultaneously on employee performance.

Keywords: Career development; Work motivation; Compensation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Penentu paling penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam

menghadapi berbagai tuntutan zaman dimana sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya yang bermutu bukan hanya pandai tetapi juga harus memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan rencana yang ada serta dapat mencapai tujuan organisasi Maghfiroh & Djati, (2017). Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara agar pegawainya dapat bekerja dengan nyaman dan optimal, diantaranya pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi.

Menurut Ardana et al (dalam Sajangbati, 2016) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pegawai harus dapat memenuhi diri agar tidak tersisihkan dari rekan-rekannya. Setiap individu menginginkan karirnya meningkatkan agar eksistensi diri tetap terjaga karena penghasilan seseorang juga dipengaruhi oleh penghasilan. Pengembangan karir tidak hanya berorientasi pada tujuan organisasi semata, melainkan untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan pengembangan diri pegawai Utami & Dwiatmadja, (2020).

Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi tercapai, salah satunya dengan selalu memberikan motivasi dan dukungan terhadap pegawainya. Menurut (Kadarisma 2012) 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 diharapkan dapat membuat pegawai semangat dalam bekerja dan bisa meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Salah satu tujuan orang bekerja adalah untuk mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya untuk mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya Lakoy, (2013). Kompensasi merupakan elemen penting perusahaan. Menurut (Hasibuan 2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan Untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu, organisasi harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi. Dengan adanya kompensasi pegawai akan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan, sebaliknya jika tidak ada kompensasi akan sangat memungkinkan untuk pegawai meninggalkan organisasi dan sulit untuk ditempatkan Kembali.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika Moheriono, (2017).

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Bima adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat. Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Bima merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan kewajiban yang sangat banyak, mulai dari pembuatan KTP, akte kelahiran, kartu keluarga, surat pindah, dan masih banyak lagi.

Berdasarkan hasil observasi adapun jenis pengembangan karir adalah pendidikan dan pelatihan yaitu kegiatan organisasi yang yang dimasukkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai. Adapun permasalahan pada pengembangan karir yaitu masih ada beberapa pegawai yang kurang percaya diri terhadap potensi yang dimiliki

sehingga bisa menghambat pegawai untuk mengeluarkan potensi yang mereka miliki, pada motivasi kerja masih ada beberapa pegawai yang belum merasa termotivasi dengan apa yang diperoleh selama menjalani tugas, pada kompensasi masih kurangnya bonus yang diberikan sehingga dapat menurunkan semangat bekerja dan pada kinerja pegawai masih adanya pegawai yang duduk santai pada saat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengangkat judul “Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima”

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono, (2019). Dalam penelitian ini dua variabel atau lebih tersebut adalah Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3) Dan Kinerja Pegawai (Y). Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *likert*. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dengan memberikan bobot nilai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 119 orang yang terdiri atas 37 orang PNS, 18 orang pegawai honorer, dan 64 orang pegawai sukarela. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, maka yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah PNS yang berjumlah 37 orang pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Analisis data menurut Sugiyono (2019) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi), analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,809	0,300	Valid
X1.2	0,830	0,300	Valid
X1.3	0,727	0,300	Valid
X1.4	0,709	0,300	Valid
X1.5	0,809	0,300	Valid
X1.6	0,830	0,300	Valid
X1.7	0,727	0,300	Valid
X1.8	0,709	0,300	Valid
X2.1	0,605	0,300	Valid
X2.2	0,665	0,300	Valid
X2.3	0,336	0,300	Valid
X2.4	0,345	0,300	Valid
X2.5	0,448	0,300	Valid
X2.6	0,397	0,300	Valid
X2.7	0,494	0,300	Valid
X2.8	0,674	0,300	Valid
X2.9	0,678	0,300	Valid
X2.10	0,713	0,300	Valid

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,772	0,300	Valid
X3.2	0,748	0,300	Valid
X3.3	0,691	0,300	Valid
X3.4	0,459	0,300	Valid
X3.5	0,640	0,300	Valid
Y.1	0,594	0,300	Valid
Y.2	0,785	0,300	Valid
Y.3	0,659	0,300	Valid
Y.4	0,762	0,300	Valid
Y.5	0,756	0,300	Valid
Y.6	0,363	0,300	Valid
Y.7	0,430	0,300	Valid
Y.8	0,478	0,300	Valid
Y.9	0,395	0,300	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 1 di atas, diperoleh nilai r hitung variabel X1, X2, X3 dan Y lebih besar dari r tabel, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pertanyaan sudah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0,901	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,743	0,6	Reliabel
3	Kompensasi	0,678	0,6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,771	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel X1, X2, X3 dan Y lebih besar dari 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah reliable.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37923920
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.088
	Negative	-.071
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih dari 0,005 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

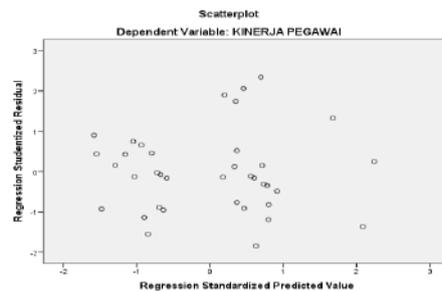
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Pengembangan Karir	.922 1.084
	Motivasi Kerja	.686 1.457
	Kompensasi	.720 1.388

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai toleransi lebih dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat titik-titik plot menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.524	.481	2.485	1.761

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh nilai *Durbin-Watson* (d) sebesar 1,761, diketahui $n = 37$ dan $k = 3$, maka nilai $dU = 1,655$ dan nilai $dL = 1,307$ dikarenakan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,761 lebih dari batas atas ($dw > dU, 1,761 > 1,655$) maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala autokorelasi dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	22.981	7.206	
	Pengembangan Karir	.599	.111	.673
	Motivasi Kerja	-.214	.151	-.206
	Kompensasi	.260	.215	.171

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 22,981 + 0,599X_1 - 0,214X_2 + 0,260X_3$. Dari persamaan ini dapat diartikan:

1. Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar 22,981 artinya jika pengembangan karir, motivasi dan kompensasi diasumsikan konstan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 22,981.
2. $b_1 = 0,599$ artinya setiap peningkatan satu satuan pengembangan karir maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,599 dengan asumsi bahwa variable lainnya konstan.
3. $b_2 = -0,214$ artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,214 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
4. $b_3 = 0,260$ artinya setiap peningkatan satu satuan kompensasi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,260 dengan asumsi bahwa variable lainnya konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.370	1.824

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,399 artinya hubungan antara pengembangan karir, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah 39,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Korelasi

Tabel 8. Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.481	2.485

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh nilai *R* adalah sebesar 0,724 artinya hubungan antara pengembangan karir, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah 72,4% atau kuat.

Uji t

Tabel 9. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.981	7.206		3.189	.003
	Pengembangan Karir	.599	.111	.673	5.386	.000
	Motivasi Kerja	-.214	.151	-.206	-1.420	.165
	Kompensasi	.260	.215	.171	1.208	.236

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPP Versi 23

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 5,386 > t_{tabel} 2,035$ artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (**Ha₁ diterima dan Ho₁ ditolak**). Semakin tinggi pengembangan karir maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pegawai akan terus meningkatkan kinerjanya agar karirnya bisa berkembang dan

dinaikkan pangkatnya sehingga hidupnya lebih sejahtera. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi & Utama, (2016), Aisyah et al., (2019), Syahputra & Tanjung, (2020) serta Pangemanan et al., (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kalesaran et al., (2014), Barokah & Werdiasih, (2018), serta Pratama & Pasaribu, (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai signifikansi 0,165 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} $1,420 < t_{tabel}$ 2,035 artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (**Ha₂ ditolak dan Ho₂ diterima**). pegawai menganggap motivasi kerja bukan merupakan faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain tinggi rendahnya motivasi kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaengke et al., (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwanti & Mardiana, (2019), Sari & Candra, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai signifikansi 0,236 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} $1,208 < t_{tabel}$ 2,035 artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian (**Ha₃ ditolak dan Ho₃ diterima**). tinggi rendahnya kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai akan tetap bekerja optimal walaupun tidak mendapatkan kompensasi. Pegawai juga menganggap bahwa kompensasi belum sesuai dengan beban kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parerung et al., (2014), Kakinsale et al., (2015), dan Putra et al., (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2017), Arismunandar & Khair, (2020), serta Natalia & Netra, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.536	3	74.845	12.120	.000 ^b
	Residual	203.788	33	6.175		
	Total	428.324	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

Sumber: Output SPP Versi 23

Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} $12,120 > F_{tabel}$ 2,88 artinya pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (**Ha₄ diterima dan Ho₄ ditolak**). Pemberian pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi secara bersamaan akan meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan pegawai akan bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kojongian et al., (2016), Sajangbati, (2016) dan Silas et al.,

(2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
3. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
4. Pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

Saran

1. Untuk meningkatkan sistem pengembangan karir agar lebih optimal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima adalah dengan menerapkan sistem kepegangatan yang mampu menunjang pengembangan karir pegawai
2. Motivasi kerja pegawai perlu diperhatikan lebih baik dengan upaya mengoptimalkan semangat bekerja
3. Untuk dapat mewujudkan kompensasi yang optimal maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima adalah dengan memberikan bonus kepada pegawai agar dapat meningkatkan semangat dalam bekerja
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Bima perlu memberikan target yang jelas serta kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan beban kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Risal, M., & Kasran, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 17–24.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/Jae.V4i2.155>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I07.P24>
- Barokah, L., & Werdiasih, R. D. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen Stie Muhammadiyah Cilacap Lilis Barokah, Rustina Dewi Werdiasih. *Jurnal Ekonomi*, 8(2).
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 5494–5523.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Edisii Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Melayu S.P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Jufrizen, J. (2017). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja*

- Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Kakinsale, A., Tumbel, A., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 900–911.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 184–194.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Kojongian, W. J., Lumanauw, B., & Sumarauw, J. (2016). *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo*. 4(4), 223–234.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Study Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10.
- Kurniawan, A., Yunus, M., & Abd Majid, M. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 119–133.
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 1(4), 771–781.
- Maghfiroh, L., & Djati, S. P. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Alun Alun Indonesia Kreasi. *Jurnal Swot*, Vii(3), 542–558.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remadja Rosdakarya.
- Moehersono. (2017). *Mengukur Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I04.P14>
- Noe, Raymond. A, Hollenbeck, John. R, Gerhart, Barry, Wright, Patrick. M. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Edisi 6. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Pangemanan, N. D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. . (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(3), 2723–0112. <https://doi.org/10.47335/Ema.V3i1.23>
- Parerung, A., Adolfini, & Mekel, P. A. (2014). Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup. *Jurnal Emba*, 2(4), 688–696.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.
- Purwanti, & Mardiana, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1)*. 3(2), 40–51.

- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (Jimut)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.22487/Jimut.V4i1.100>
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Aquafarm Nusantara Semarang). *Ekonomika Dan Bisnis*, 702–711.
- Sajangbati, E. V. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 461–471.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V1i3.102>
- Sedarmayanti, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Setyawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkas Anugrah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia*, 03(05), 1471–1490. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/7951/6528/>
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio>
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tribun Berita Online). *International Journal Of Social Science And Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsibisnis@gmail.com

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Kota Bima

Miratunnisyah^{1*}, Mulyadin²,

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Nusa Tenggara Barat
yadinmulyadin19@gmail.com^{2*}

Received 5 Juni 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kota Bima merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa tenaga listrik. Jenis penelitian ini adalah asosiasi dengan alat penelitian adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang dan sampel 35 orang dengan teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kota Bima.

Keywords: Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract

Company PT. PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Bima City is a State-Owned Enterprise (BUMN) which is engaged in electric power services. . This type of research is association with the research tool is questionnaire. The population in this research was 45 people and a sample of 35 people with the sample determination technique using purposive sampling. Data collection techniques in this research used observation, questionnaire and library study. The analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, simple linear regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, and t test. From the analysis results, there is no significant positive effect on the work motivation and the conclusion. (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Bima City.

Keywords: Work Motivation; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan(UP3) kota bima adalah perusahaan (BUMN) yang mengedikan jasa tenaga listrik.berdirinya perusahaan listrik negara ini di latar belakang oleh beberapa faktor kebutuhan manusia terhadap listrik antara lain sebagai sumber penerangan untuk melangsungkan kehidupan. dengan adanya listrik ini masyarakat kota bima banyak sekali terbantu dan juga mendapatkan banyak sekali manfaat dan juga keuntungan dalam kehidupan sehari-harinya,seperti sebagai sumber penerangan,sumber energi,sarana hiburan,penghasil panas, dan gerak. Perusahaan ini juga melayani kebutuhan terkait dengan listrik masyarakat.layanan seperti

pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik pln, pembayaran listrik hingga complain. selain dari berkunjung langsung, saat ini masyarakat sudah bisa melakukan cek rekening saldo listrik secara online, bayar listrik online dengan pln token, pembayaran online melalui atm atau aplikasi mobile.

Seiring dengan adanya berkembangnya teknologi maka perkembangan pemakaian listrik juga bertambah, jadi dengan banyaknya tegangan yang hilang tersebut akan mempengaruhi pasokan tenaga listrik yang melayani beban yang semakin bertambah. BUMN merupakan perusahaan yang berperang untuk mewujudkan kesejahteraan yang menjadi harapan bagi masyarakat, sehingga kinerja masing-masing karyawan dalam melayani masyarakat dan bekerja sesuai tujuan perusahaan sangat di perhatikan, karena tantangan pertama perusahaan sesungguhnya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja menurut (hafidzi dkk, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasannya. Adapun indikator dari motivasi kerja. menurut (Afandi, 2018) balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018), pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja. Dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah yang mempengaruhi motivasi. motivasi merupakan sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau karyawan untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka motivasi karyawan akan semakin meningkat.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu karyawan juga dapat di jadikan sebagai mitra utama yang baik dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting.

Hasil observasi awal yang dilakukan penelitian, karyawannya kurang beradaptasi dengan pimpinannya, pimpinannya kurang memberikan arahan atau motivasi kepada para karyawan, gaji atau upah yang diterima tidak sesuai dengan tingkat keterampilan dan pekerjaan. Karenanya pada peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan(UP3) Kota Bima”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kaitan antara beberapa variabel satu sama dengan yang lain, yaitu motivasi

kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Kota Bima. Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cepat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih muda di olah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2019) skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi dan sampel penelitian sebanyak 35 karyawan. Teknik Analisa yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R²) dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel X	Total Correlations	Ket	Variabel Y	Total Correlations	Nilai Batas	Ket
x1	0,576	valid	y1	0,607	0,3	valid
x2	0,683	valid	y2	0,784	0,3	valid
x3	0,707	valid	y3	0,604	0,3	valid
x4	0,579	valid	y4	0,537	0,3	valid
x5	0,617	valid	y5	0,673	0,3	valid
x6	0,608	valid	y6	0,695	0,3	valid
x7	0,617	valid	y7	0,712	0,3	valid
x8	0,455	valid	y8	0,696	0,3	valid
x9	0,493	valid	y9	0,836	0,3	valid
x10	0,610	valid	y10	0,777	0,3	valid
x11	0,759	valid	y11	0,755	0,3	valid
x12	0,695	valid	y12	0,759	0,3	valid
x13	0,706	valid	y13	0,729	0,3	valid
x14	0,509	valid	y14	0,850	0,3	valid
			y15	0,820	0,3	valid
			y16	0,700	0,3	valid

Sumber.data olahan,2022

Hasil pengujian validitas motivasi kerja(x), kepuasan kerja(y), pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada sistem item pernyataan >0,300 sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel motivasi kerja (X), kepuasan kerja(y) dalam penelitian ini “valid”.

Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Of Value	Reliabilitas
Motivasi Kerja X	0,872	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja Y	0,935	0,600	Reliabel

Sumber.data olahan,2022

Berdasarkan hasil analisa tabel 2 di atas maka dapat di simpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan reliabel, Karena nilai cronbach alpha (a) lebih dari 0,600 artinya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel 0,600.

Analisis Regresi linear sederhana

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.056	10.618		7.069	.000
	Motivasi Kerja	-.124	.193	-.111	-.643	.525

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber. data olahan, 2022

Berdasarkan tabel di atas di peroleh persamaan regresi linear $Y=75.056 + -0,124X$, yang berarti:

Nilai konstanta variabel motivasi kerja bernilai positif yaitu sebesar 75.056, nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa jika tidak terjadi kenaikan nilai variabel indenpenden (motivasi kerja) atau bernilai 0 (nol) maka variabel Y (kepuasan kerja) tetap bernilai 75.056 satuan.

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja bernilai negative yaitu sebesar -0,124 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan nilai variabel motivasi kerja 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan terjadi penurunan sebesar -0,124 satuan.

Koefisien korelasi.

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.111 ^a	.012	-.018	8.14951

Sumber. data olahan, 2022

Dari hasil pengolahan data koefisien di atas di peroleh nilai korelasi adalah sebesar 0,111. hasil tersebut menunjukkan tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan(UP3) Kota Bima, yaitu memiliki tingkat hubungan sangat rendah.

Koefisien determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.111 ^a	.012	-.018	8.14951

Sumber. data olahan, 2022

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar yang artinya pengaruh variabel independen (x) terhadap dependen (y) sebesar 0,012 dalam penelitian ini. Artinya 1,2 persen variabel kepuasan kerja di pengaruhi oleh variabel motivasi kerja, sisanya 88 persen di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. nilai R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan R square mendekati angka satu, menunjukkan semakin kuat kontribusi hubungan antar variabel tersebut. sehingga kontribusi model ini dapat di nilai cukup tidak baik.

Uji t

Tabel 6. Uji t

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.069	.000	
	Motivasi Kerja	-.643	.525	1.000 1.000

Sumber. data olahan, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung = 0,643 dan t tabel = 1,692 sig 0,525. maka $0,643 < 1,693$. Artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikansi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan(UP3) Kota Bima.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan memiliki arah negative ini di tunjukan oleh nilai beta, nilai yang negative yaitu $-0,124$. arah negatif ini menunjukkan tidak adanya pengaruh searah yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan(UP3) Kota Bima. berdasarkan balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri. untuk mendapatkan dan meningkatkan kepuasan kerja di tempat kerja, maupun karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, hal itu tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan pelaksanaan kerja karyawan, dalam hal ini motivasi kerja yang di lakukan tidak mengutamakan kepuasan kerja yang di peroleh karyawan. jadi motivasi kerja karyawan tidak sepenuhnya menjadi fakta utama dalam kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian (Kadek et al., 2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Kota Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar, A. A., Suci Rahmadani, S. K. M., Kes, M., & Rochka, M. M. (2019). *Clinical Autonomy Dan Kepuasan Kerja Dokter Era Jkn*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi / Badeni*. Bandung : : Alfabeta., 2014.
- Cipta, W. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, Ii(1), 133–140.
- Ha Hussein Fattah, M. M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Elmatera*. Elmatera.
- Hafidzi Dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kadek, N., Juniari, E., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Ferrari, Jr, Jhonson, Jl, & Mccown, Wg (1995). *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research & Treatment*. New York: Plenum Press. Yudistira P, Chandra. Diktat Ku.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Ferrari, Jr, Jhonson, Jl, & Mccown, Wg (1995). *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research & Treatment*. New York: Plenum Press. Yudistira P, Chandra. Diktat Ku.

- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (D. Sutopo. S. Pd, Mt, Ir. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsibisnis@gmail.com

Pengaruh Intensitas Persediaan, Pertumbuhan Penjualan, dan Kinerja Keuangan terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2020)

Mila Dwi Ranti¹, Ajimat^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
miladrnt@gmail.com¹; math.unpam@gmail.com^{2*}

Received 11 Juni 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh intensitas persediaan, pertumbuhan penjualan, dan kinerja keuangan terhadap penghindaran pajak. Penelitian ini dilakukan di perusahaan sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2020. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder berupa laporan publikasi perusahaan sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2016-2020. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah perusahaan yang dijadikan sampel penelitian adalah 8 perusahaan dengan tahun pengamatan selama 5 tahun, sehingga diperoleh 40 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan *software Eviews* versi 12 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas persediaan, pertumbuhan penjualan, dan kinerja keuangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak. Secara parsial menunjukkan intensitas persediaan berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak. Pertumbuhan penjualan berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak. Kinerja keuangan berpengaruh signifikan terhadap penghindaran pajak.

Kata Kunci: Intensitas Persediaan; Pertumbuhan Penjualan; Kinerja Keuangan; Penghindaran Pajak

Abstract

This study aims to determine the effect of inventory intensity, sales growth, and financial performance on tax avoidance. This research was conducted in consumer goods sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2016-2020. The research method used is a quantitative method. The type of data used is secondary data in the form of published reports on consumer goods sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2016-2020. . Samples were collected using purposive sampling technique. The number of companies that were used as research samples were 8 companies with 5 years of observation, so that 40 samples were obtained. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test, and F test with the help of Eviews software version 12 for windows. The results showed that inventory intensity, sales growth, and financial performance simultaneously had a significant effect on tax avoidance. Partially shows that inventory intensity had a significant effect on tax avoidance. Sales growth had a significant effect on tax avoidance. Financial performance had a significant effect on tax avoidance.

Keywords: Inventory Intensity; Sales Growth; Performance Finance; Tax Avoidance

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu negara membutuhkan biaya yang sangat besar dan untuk memenuhi kesejahteraan dan kebutuhan setiap warga negara, pemerintah membutuhkan sumber pendanaan yang berkesinambungan dan berkelanjutan. Perpajakan menjadi salah satu solusi utama di banyak negara, termasuk Indonesia untuk memenuhi hal tersebut. (Sumarta & Intan, 2020). Pelaksanaan pemungutan dan pengelolaan pajak oleh pemerintah tidak selalu mendapat respon yang baik dari perusahaan. Terdapat perbedaan kepentingan antara pemerintah dan perusahaan sebagai wajib pajak. Menurut perspektif negara, perpajakan merupakan sumber penerimaan negara dan pemerintah berharap dapat memperoleh penerimaan pajak yang setinggi-tingginya untuk mendanai pengelolaan administrasi pemerintah. Sedangkan dari perspektif perusahaan, perpajakan merupakan beban dan akan mengurangi laba bersih yang dihasilkan oleh perusahaan. Perusahaan akan berusaha untuk menekan beban pajaknya seminimal mungkin untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Perbedaan kepentingan ini yang menyebabkan wajib pajak berusaha untuk mengurangi pembayaran pajaknya baik secara legal maupun *illegal* (Putri, 2018). Penghindaran pajak adalah salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk menghindari pajak dengan meminimalkan atau menghilangkan beban pajak tanpa memperhatikan ada tidaknya akibat pajak yang melanggar peraturan perpajakan. . Masalah penghindaran pajak merupakan masalah yang kompleks dan unik, di satu sisi penghindaran pajak diperbolehkan, tetapi di sisi lain penghindaran pajak tidak dianjurkan (Jasmine, 2017).

Terdapat beberapa fenomena dari penghindaran pajak antara lain, Direktur Peraturan Perpajakan I Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Hestu Yoga mengatakan bahwa pemerintah masih menghadapi tantangan dalam menarik Pajak Penghasilan (PPh) Badan dan Orang Pribadi (OP) dengan cara perusahaan melaporkan kerugian selama 5 tahun berturut-turut agar terhindar dari kewajiban membayar PPh Badan (Susanti, 2021). Fenomena lain penghindaran pajak yaitu *Tax Justice Network* mengumumkan dalam laporan *Tax Justice Network* yang Berjudul *The State of Tax Justice 2020 : Tax Justice In The Time Covid-19* menyebutkan terdapat *Tax Avoidance* atau Penghindaran Pajak sebanyak USD 4,78 miliar setara Rp.67,6 triliun diantaranya yang merupakan buah dari penghindaran pajak korporasi di Indonesia (Santoso, 2020). Fenomena penghindaran pajak juga dilakukan oleh pejabat publik dan pebisnis yang memiliki nama-nama terkemuka di Indonesia dalam *Pandora Papers* seperti Menteri Koordinator Bidang Perekonomian RI sekaligus Ketua Umum Partai Golkar Airlangga Hartarto beserta saudara lelakinya, Gautama Hartarto, Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi RI Luhut Binsar Pandjaitan, pebisnis Edward Seky Soeryadjaya, dan keluarga Ciputra. Cara yang dilakukan yakni membeli aset diam-diam di negara lain hingga transfer ke rekening bank di luar negeri (Arief, 2021).

Salah satu faktor yang menentukan terjadinya penghindaran pajak atau *tax avoidance* adalah intensitas persediaan. Rasio intensitas persediaan ini menggambarkan hubungan antara jumlah barang yang terjual dengan jumlah persediaan yang ada, dan digunakan sebagai indikator untuk mengukur efisiensi perusahaan (Wulansari, Titisari, & Nurlaela, 2020). Persediaan perusahaan yang tinggi akan membawa beban tambahan bagi perusahaan. Beban tersebut akan mengurangi laba bersih perusahaan dan mengurangi pembayaran pajak perusahaan (Fajriana, 2019).

Faktor lain yang juga dapat digunakan sebagai alat penghindaran pajak adalah pertumbuhan penjualan. Pertumbuhan Penjualan menggambarkan kenaikan penjualan perusahaan pada setiap periodenya (Sya'dah & Huda, 2020). Tingkat pertumbuhan suatu perusahaan akan mempengaruhi kemampuan untuk mempertahankan laba di masa yang akan datang (Adiswara, 2018). Peningkatan pertumbuhan penjualan cenderung membuat perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih besar, sehingga perusahaan akan cenderung menghindari pajak dengan melakukan praktik *tax avoidance* (Indriani & Juniarti, 2020).

Faktor lainnya yang juga menjadi faktor penentu dalam penghindaran pajak (*tax avoidance*) adalah Kinerja Keuangan. Dalam penelitian ini kinerja keuangan diprosikan oleh *Return On Asset* (ROA). Pendekatan *Return On Assets* (ROA) menunjukkan jumlah keuntungan yang diperoleh

perusahaan dengan menggunakan total aset. Semakin tinggi nilai ROA maka semakin besar laba yang diperoleh perusahaan dikarenakan perusahaan mampu mengelola asetnya dengan baik, salah satunya dengan memanfaatkan beban penyusutan dan amortisasi, serta beban penelitian dan pengembangan yang dapat dimanfaatkan sebagai pengurang penghasilan kena pajaknya untuk memperoleh keuntungan dari insentif pajak dan kelonggaran pajak lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan, maka peneliti ingin mencoba meneliti lebih lanjut permasalahan diatas, dengan memilih judul “Pengaruh Intensitas Persediaan, Pertumbuhan Penjualan, dan Kinerja Keuangan Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Barang Konsumsi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2020)”.

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori Agensi dipopulerkan oleh Jensen dan Meckling (1976) dalam (Yasinta, 2018) Teori keagenan meyakini bahwa terdapat hubungan kerja dalam bentuk kontrak kerja sama antara pihak yang memberikan kuasa (*principal*) dan pihak yang menerima kuasa (*agent*), yaitu manajer, yang disebut dengan “hubungan kontraktual”. Akibatnya timbul konflik antara pengambil keputusan (manajer) dan pemegang saham. Konflik dalam teori keagenan biasanya disebabkan oleh para pengambil keputusan yang tidak berpartisipasi dalam menanggung risiko karena kesalahan dalam pengambilan keputusan (Sholihat, 2018). Perilaku penghindaran pajak yang dipengaruhi oleh *agency problem*, di satu sisi manajemen berharap dapat meningkatkan kompensasi melalui keuntungan yang tinggi, di sisi lain pemegang saham berharap untuk mengurangi biaya pajak melalui keuntungan yang rendah (Nofiani, 2020).

Teori Stakeholder

Teori *Stakeholder* dipopulerkan oleh Freeman (1984) dalam (Hung & Kung, 2017) Teori *stakeholder* mengacu pada kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang dipengaruhi oleh kepentingan individu atau kelompok. Teori *stakeholder* menyatakan bahwa perilaku perusahaan tidak hanya untuk kepentingan pemegang saham, tetapi juga untuk semua *stakeholder* lainnya yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan yang terkena dampak operasional perusahaan (kreditur, konsumen, pemasok, pemerintah, masyarakat, analis, dan pihak lain) (Ghozali & Chairiri, 2007) dalam (Maryam, 2018). Keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan *stakeholder*, karena dukungan *stakeholder* sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan yang berkelanjutan, dan hal itulah yang menuntut perusahaan untuk dapat memikirkan kepentingan *stakeholder* daripada kepentingan perusahaan itu sendiri (Hayati & Okmawati, 2019). Pemerintah sebagai regulator yang merupakan salah satu *stakeholder* perusahaan, dimana perusahaan harus memperhatikan kepentingan pemerintah salah satunya dengan tidak melakukan penghindaran pajak. Perusahaan yang melakukan penghindaran pajak, akan mengakibatkan beban pajak perusahaan menjadi kecil sehingga penerimaan negara juga kecil. Perusahaan dapat mengatasi hal tersebut dengan cara memenuhi tanggung jawab sosial kepada *stakeholder* seperti mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, taat dalam membayar pajak tepat waktu dan tidak melakukan penghindaran pajak. Apabila perusahaan melakukan penghindaran pajak dan merugikan negara, maka hal ini tidak sesuai dengan teori *stakeholder* yang menyebutkan bahwa perusahaan selalu mengusahakan dukungan dari *stakeholder*-nya (Muamala, 2019).

Penghindaran Pajak

Penghindaran pajak adalah upaya yang dilakukan oleh wajib pajak untuk mengurangi atau menghilangkan utang pajak tanpa melanggar peraturan perundang-undangan perpajakan (Pohan, 2019). Menurut undang-undang perpajakan, penghindaran pajak sering menjadi fokus perhatian karena

dianggap berkonotasi negatif oleh kantor pajak. Semakin tinggi penghindaran pajak suatu negara, semakin kecil kontribusi pajaknya sehingga dapat mengurangi penerimaan kas negara. Penghindaran pajak adalah kegiatan yang sepenuhnya legal karena dalam hal ini sama sekali tidak ada pelanggaran hukum, sebaliknya akan diperoleh penghematan pajak dengan cara mengatur tindakan yang menghindarkan penerapan pengenaan pajak melalui pengendalian fakta-fakta sedemikian rupa (Dian, 2018).

Intensitas Persediaan

Inventory Intensity Ratio menunjukkan efektivitas perusahaan dalam mengelola investasi persediaannya, dan mencerminkan jumlah perputaran persediaan dalam periode waktu tertentu (Fajriana, 2019). Rasio intensitas persediaan ini menggambarkan hubungan antara jumlah barang yang terjual dengan jumlah persediaan yang ada, dan digunakan sebagai indikator untuk mengukur efisiensi perusahaan. Tingkat persediaan perusahaan yang tinggi, menyebabkan timbulnya berbagai pemborosan, sehingga akan membawa beban bagi perusahaan dan dapat menurunkan tingkat laba bersih perusahaan serta mengurangi beban pajak dimasa yang akan datang (Wulansari, dkk, 2020).

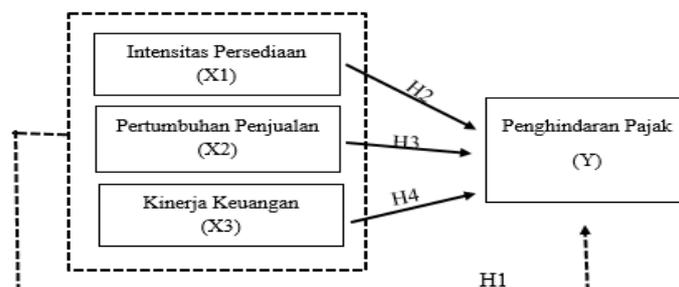
Pertumbuhan Penjualan

Pertumbuhan penjualan juga merupakan indikator permintaan dan daya saing dalam suatu industri sehingga dapat mencerminkan kinerja keberhasilan investasi masa lalu dan dapat dijadikan sebagai prediksi pertumbuhan masa yang akan datang. Tingkat pertumbuhan suatu perusahaan akan mempengaruhi kemampuannya untuk mempertahankan laba dalam peluang pembiayaan di masa yang akan datang. Peningkatan pertumbuhan penjualan cenderung membuat perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih besar, sehingga perusahaan akan cenderung menghindari pajak dengan melakukan praktik *tax avoidance* (Indriani & Juniarti, 2020).

Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan melaksanakan secara baik dan benar menggunakan aturan pelaksanaan keuangannya sehingga dapat mengukur keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba (Wijaya, 2019). Dalam penelitian ini kinerja keuangan diproksikan oleh *Return On Asset* (ROA) yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan dari operasionalnya. Rasio ini mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan laba dengan menggunakan total aset yang dimiliki perusahaan setelah disesuaikan dengan biaya-biaya yang mendanai aset tersebut. ROA yang meningkat berarti perusahaan mampu mengefisienkan aset yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan laba yang besar, dengan demikian pajak yang dikenakan akan besar, perusahaan tentu tidak menginginkan pembayaran pajak seperti ini, sehingga perusahaan mengupayakan tindakan yang dapat meminimalkan pembayaran pajak atau ada indikasi perusahaan akan melakukan penghindaran pajak (Akbar, dkk, 2021).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir**Hipotesis**

H1: Diduga Intensitas Persediaan, Pertumbuhan Penjualan, dan Kinerja Keuangan berpengaruh terhadap Penghindaran Pajak.

H2: Diduga Intensitas Persediaan berpengaruh terhadap Penghindaran Pajak.

H3: Diduga Pertumbuhan Penjualan berpengaruh terhadap Penghindaran Pajak.

H4: Diduga Kinerja Keuangan berpengaruh terhadap Penghindaran Pajak

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari laporan tahunan dan laporan keuangan perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia yang dapat diakses melalui situs (www.idx.co.id) tahun 2016-2020. Populasi yang digunakan semua perusahaan sektor barang konsumsi yaitu sebanyak 40 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2016-2020. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*. Terdapat 8 perusahaan yang telah terpilih menggunakan kriteria-kriteria pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan lain-lain (Sugiyono, 2018).

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Date: 01/14/22 Time: 10:45
Sample: 2016 2020

	PENGHINDARAN_PAJAK	INTENSITAS_PERSEDIAAN	PERTUMBUHAN_PENJUALAN	KINERJA_KEUANGAN
Mean	0.278225	0.189105	0.090755	0.107908
Median	0.253550	0.125950	0.077950	0.112450
Maximum	0.814600	0.596400	0.504000	0.242600
Minimum	0.185200	0.044300	0.000500	0.000500
Std. Dev.	0.109664	0.148461	0.084422	0.057680
Skewness	3.633825	1.851539	3.187397	0.098404
Kurtosis	17.08365	5.147676	15.70251	2.847226
Jarque-Bera	418.6133	30.54215	336.6531	0.103456
Probability	0.000000	0.000000	0.000000	0.949587
Sum	11.12900	7.564200	3.630200	4.316300
Sum Sq. Dev.	0.469022	0.859590	0.277956	0.129750
Observations	40	40	40	40

Sumber: *Eviews* versi 12

Pada tabel diatas menunjukkan hasil dari statistika deskriptif dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 40 selama periode 2016-2020. Adapun interpretasi dari statistika deskriptif sebagai berikut:

Pada variabel Penghindaran Pajak (Y) menunjukkan nilai rata – rata sebesar 0,278225. Nilai maksimum sebesar 0,814600 diperoleh oleh PT Sekar Bumi Tbk pada tahun 2019. Sedangkan nilai minimum sebesar 0,185200 dengan standar deviasinya sebesar 0,109664.

Pada variabel Intensitas Persediaan (X₁) menunjukkan nilai rata – rata sebesar 0,189105. Nilai maksimum sebesar 0,596400. Sedangkan nilai minimum intensitas persediaan yaitu sebesar 0,044300 dengan standar deviasinya sebesar 0,148461.

Pada variabel Pertumbuhan Penjualan (X₂) menunjukkan nilai rata – rata sebesar 0,090755. Nilai maksimum sebesar 0,504000. Sedangkan nilai minimum pertumbuhan penjualan yaitu sebesar 0,000500 dengan standar deviasinya sebesar 0,084422.

Pada variabel Kinerja Keuangan (X_3) menunjukkan nilai rata – rata sebesar 0,107908. Nilai maksimum sebesar 0,242600. Sedangkan nilai minimum kinerja keuangan yaitu sebesar 0,000500 dengan standar deviasinya sebesar 0,057680.

Uji Kesesuaian Model

Uji Chow, digunakan untuk memilih antara model *common effect* dan *fixed effect*. Jika nilai probabilitas $F < \alpha$ (Taraf signifikansi 5%) maka *Fixed Effect Model* yang terpilih. Jika probabilitas $F > \alpha$ (taraf signifikansi 5%) maka *Common Effect Model* yang dipilih.

Tabel 2. Hasil Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests			
Equation: FEM			
Test cross-section fixed effects			
Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	9.578467	(7,29)	0.0000
Cross-section Chi-square	47.902618	7	0.0000

Sumber: *Eviews* versi 12

Berdasarkan hasil dari uji *Chow* pada Tabel diatas, diketahui nilai F probability adalah 0,0000. Karena nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian model estimasi yang digunakan adalah model *fixed effect* model (FEM).

Uji Hausman, Uji *Hausman test* dilakukan untuk menguji model terbaik antara *fixed effect* model dengan *random effect* model. Jika nilai F-probabilitas lebih kecil ($<$) α yang ditentukan, maka model *fixed effect* diterima, dan jika sebaliknya jika nilai F-probabilitas lebih besar ($>$) dari α , maka model *random effect* yang diterima, pada penelitian ini taraf signifikansi adalah 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji *Hausman*

Correlated Random Effects - Hausman Test			
Equation: REM			
Test cross-section random effects			
Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	28.092733	3	0.0000

Sumber: *Eviews* versi 12

Berdasarkan tabel diatas nilai probabilitas menunjukkan angka $0,0000 < \alpha 0,05$, dapat disimpulkan bahwa model yang terpilih adalah *Fixed Effect Model* (FEM).

Uji Lagrange Multiplier, Pengujian terakhir yaitu uji *lagrange multiplier* dengan hipotesis jika nilai probabilitas *Chi-Square* $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan metode yang terbaik adalah *random effect* dan sebaliknya apabila nilai *Chi-Square* $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan metode yang terbaik digunakan untuk pengujian adalah metode *common effect*, dibawah ini merupakan hasil uji *Lagrange Multiplier*.

Tabel 4. Hasil Uji *Lagrange Multiplier*

Lagrange Multiplier Tests for Random Effects			
Null hypotheses: No effects			
Alternative hypotheses: Two-sided (Breusch-Pagan) and one-sided (all others) alternatives			
	Test Hypothesis		
	Cross-section	Time	Both
Breusch-Pagan	1.742816 (0.1868)	1.005231 (0.3160)	2.748047 (0.0974)

Sumber: *Eviews* versi 12

Kesimpulan Model

Berdasarkan hasil pengujian maka uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *fixed effect* model dengan gambaran sebagai berikut:

Tabel 5. Kesimpulan Model

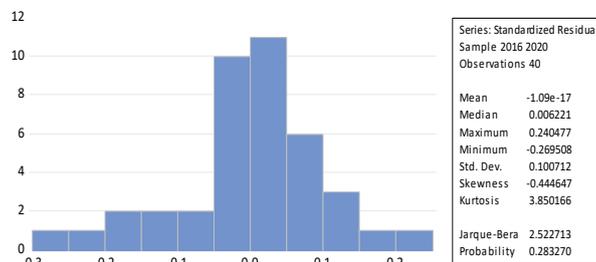
No.	Uji Kesesuaian Model	Nilai Probabilitas	Hasil Uji
1.	Uji <i>Chow</i>	0,0000 < 0,05	Model <i>Fixed</i>
2.	Uji <i>Hausman</i>	0,0000 < 0,05	Model <i>Fixed</i>
3.	Uji <i>Lagrange Multiplier Test (LM-test)</i>	0,0974 > 0,05	Model <i>Common</i>

Sumber: Data yang diolah peneliti

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji *Jarque-Bera (J-B)* dengan tingkat signifikansi 0.05, Jika nilai probabilitas > 0,05, maka data berdistribusi normal dan jika probabilitas < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: *Eviews* versi 12

Berdasarkan gambar 2., diketahui nilai probabilitas dari statistik J-B adalah 0,283270. Karena nilai probabilitas yakni 0,283270 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, gejala multikolinearitas dapat dilihat dari korelasi antar variabel (Ghozali, 2017) menyatakan nilai koefisien korelasi (R^2) > 0,80 maka diindikasikan adanya multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

	LOGINTENSITAS_PERSEDIAN	LOGPERTUMBUHAN_PENJUALAN	LOGKINERJA_KEUANGAN
LOGINTENSITAS_PERSEDIAN	1.000000	0.148735	-0.152530
LOGPERTUMBUHAN_PENJUALAN	0.148735	1.000000	-0.174336
LOGKINERJA_KEUANGAN	-0.152530	-0.174336	1.000000

Sumber: *Eviews* versi 12

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian multikolinearitas, nilai korelasi seluruh variabel < 0,80 yang berarti antara variabel bebas saling bebas (tidak terikat) dan tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Resabs.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.148152	0.122689	1.207537	0.2370
LOGINTENSITAS_PERSEDIAAN	0.012613	0.056870	0.221790	0.8260
LOGPERTUMBUHAN_PENJUALAN	-0.009490	0.010015	-0.947597	0.3512
LOGKINERJA_KEUANGAN	0.031538	0.019677	1.602808	0.1198

Sumber: *Eviews* versi 12

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, probabilitas dari residual variabel independen > 0,05. Maka dapat disimpulkan pada model ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik, uji autokorelasi menunjukkan hasil yang dapat mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam analisis regresi. Penulis menggunakan uji autokorelasi *Durbin-Watson* dalam pengujian data dengan maksud untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode T dengan T-1 / sebelumnya. Teori dasar pengambilan keputusan dari uji autokorelasi *Durbin-Watson* yaitu model regresi terdapat autokorelasi jika $D4 < DL$, namun jika hasilnya $DU < D < 4DU$ maka artinya tidak terdapat autokorelasi. Nilai DL dan DU diambil melalui tabel *Durbin-Watson*.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

R-squared	0.862900	Mean dependent var	-1.324617
Adjusted R-squared	0.815624	S.D. dependent var	0.271997
S.E. of regression	0.116793	Akaike info criterion	-1.228414
Sum squared resid	0.395576	Schwarz criterion	-0.763972
Log likelihood	35.56827	Hannan-Quinn criter.	-1.060486
F-statistic	18.25238	Durbin-Watson stat	1.845499
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber: *Eviews* versi 12

Tabel 9. Perhitungan Durbin Watson

N	D	DL	DU	4-DL	4-DU
40	1,845499	1,2848	1,7209	2,7152	2,2791

Sumber: Data yang diolah peneliti

Setelah dilakukan analisis data, ditemukan bahwa nilai *Durbin-Watson* 1,845499 tidak terjadi autokorelasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai DU yang lebih kecil dari nilai D yaitu 1,7209 dan nilai 4-DU yang lebih besar dari nilai D yaitu sebesar 2,2791. Sehingga dapat diputuskan bahwa semua model regresi terlepas dari *problem* autokorelasi. Sehingga dapat diputuskan bahwa semua model regresi terlepas dari masalah autokorelasi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sampai sejauh mana *persentase* kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R-squared	0.862900	Mean dependent var	-1.324617
Adjusted R-squared	0.815624	S.D. dependent var	0.271997
S.E. of regression	0.116793	Akaike info criterion	-1.228414
Sum squared resid	0.395576	Schwarz criterion	-0.763972
Log likelihood	35.56827	Hannan-Quinn criter.	-1.060486
F-statistic	18.25238	Durbin-Watson stat	1.845499
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber: *Eviews* versi 12

Pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sesuai dengan nilai *Adjusted R-Squared* yaitu sebesar 0,815624. Yang artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 81,56%, sedangkan sisanya 18,44% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian atau nilai *error*.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh semua variabel independen (simultan) yang dimasukkan dalam model regresi berganda secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji dilakukan pada tingkat signifikansi (Sig.) 0,05. Jika nilai *probability* signifikansi (Sig.) *F-statistic* lebih kecil dari 0,5 maka Hipotesis diterima yang artinya bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 11. Hasil Uji F Model *Fixed Effect*

F-statistic	18.25238
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber: *Eviews* versi 12

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh f-hitung sebesar 18,25238, dengan f-tabel yaitu 2,84. Maka dapat diketahui bahwa f-hitung lebih besar dari f-tabel yaitu $18,25238 > 2,84$. Dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000000 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Intensitas Persediaan, Pertumbuhan Penjualan, dan Kinerja Keuangan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Penghindaran Pajak.

Uji t

Uji statistik T digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen (x) secara parsial atau individu yang di berikan terhadap variabel dependen standar signifikansi di tetapkan $\alpha < 0,05$

Tabel 12. Hasil Uji t Model *Fixed Effect*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1.468007	0.224996	-6.524580	0.0000
LOGINTENSITAS_PERSEDIAAN	0.321434	0.104291	3.082074	0.0045
LOGPERTUMBUHAN_PENJUALAN	0.049274	0.018365	2.682998	0.0119
LOGKINERJA_KEUANGAN	-0.345635	0.036084	-9.578511	0.0000

Sumber: *Eviews* versi 12

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *probability* pada variabel Intensitas Persediaan (X1) sebesar $0,0045 < 0,05$, hal ini berarti intensitas persediaan berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Nilai *probability* pada variabel Pertumbuhan Penjualan (X2) sebesar $0,0119 < 0,05$, hal ini berarti pertumbuhan penjualan berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Nilai *probability* pada variabel Kinerja Keuangan (X3) sebesar $0,0000 < 0,05$, hal ini berarti kinerja keuangan berpengaruh terhadap penghindaran pajak.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari tabel 12 diperoleh persamaan regresi linier:

$$Y = -1,468007 + 0,321434 (X1) + 0,049274 (X2) - 0,345635 (X3)$$

Pembahasan

Pengaruh Intensitas Persediaan, Pertumbuhan Penjualan, Kinerja Keuangan Terhadap Penghindaran Pajak

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel intensitas persediaan, pertumbuhan penjualan, dan kinerja keuangan berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Pada tabel 12 diatas menunjukkan dengan

pengujian statistik pada uji F dimana nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($18,25238 > 2,84$), dengan nilai signifikansi sebesar $0.000000 < 0,05$. Hal ini memperkuat penelitian yang dilakukan (Intan & Jati, 2019), (Pricilla & Sinabuntar, 2021), (Candra, dkk, 2021) yang menunjukkan bahwa intensitas persediaan, pertumbuhan penjualan, dan kinerja keuangan terdapat pengaruh terhadap penghindaran pajak. Dalam hal ini jika perusahaan melakukan penghindaran pajak secara bersama-sama dengan melakukan penumpukan barang di gudang sehingga menimbulkan beban tambahan, meningkatkan penjualan, dan meningkatkan kinerja keuangan maka kemungkinan perusahaan akan melakukan penghindaran pajak untuk memperkecil beban pajak yang dibayarkan sesuai dengan UUD Perpajakan.

Pengaruh Intensitas Persediaan Terhadap Penghindaran Pajak

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel intensitas persediaan berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Pada tabel 12 di atas menunjukkan pengujian statistik pada uji t dimana nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($3.082074 > 2.02809$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,0045 < 0,05$. Dalam teori agensi, manajer akan berusaha untuk mengurangi beban tambahan yang disebabkan oleh persediaan yang besar, agar tidak mengurangi keuntungan perusahaan. Namun disisi lain, manajer akan memaksimalkan biaya tambahan yang dikeluarkan untuk mengurangi beban pajak yang dibayarkan oleh perusahaan (Fajriana, 2019). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori *stakeholder* dikarenakan besarnya persediaan dapat meningkatkan penjualan sehingga akan mendapatkan sorotan dari berbagai pihak *stakeholder*. Perusahaan juga akan mampu memberikan kontribusi kepada pemangku kepentingan dari aktivitas operasionalnya (Sabna & Wulandari, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian Widyaningsih (2021), Sianturi, dkk (2021), dan Widya, dkk (2020) bahwa intensitas persediaan berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Besarnya persediaan suatu perusahaan akan menimbulkan beban untuk mengelola dan menyimpan persediaan tersebut. Biaya penyimpanan yang timbul dari persediaan akan mengurangi laba perusahaan, sehingga dengan penurunan laba sebelum pajak, perusahaan akan membayar beban pajak yang lebih rendah (Widyaningsih, 2021).

Pengaruh Pertumbuhan Penjualan Terhadap Penghindaran Pajak

Berdasarkan tabel 12, hasil uji hipotesis H3 menunjukkan bahwa variabel pertumbuhan penjualan berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Pada tabel 12 di atas menunjukkan pengujian statistik pada uji t dimana nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($2.682998 > 2.02809$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,0119 < 0,05$. Dalam *agency theory* menjelaskan tentang pemisahan pengendalian perusahaan yang berdampak pada munculnya hubungan antara agen dan *principal* dimana agen dan *principal* memiliki kepentingan yang berbeda. Konflik muncul pada saat agen dan *principal* berupaya memaksimalkan tujuan dan kepuasan masing-masing, serta memiliki keinginan dan motivasi yang berbeda. Manajemen perusahaan bertujuan meningkatkan laba perusahaan dengan cara meningkatkan pertumbuhannya, tetapi investor menuntut perusahaan untuk mengungkapkan tanggung jawab sosial, sedangkan pengungkapan tersebut dapat mengeluarkan biaya, sehingga dapat mengurangi laba perusahaan (Mudah & Retnani, 2020). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori *stakeholder* dikarenakan pertumbuhan penjualan yang tinggi akan mendapatkan sorotan dari berbagai pihak *stakeholder*. Perusahaan yang mempunyai pertumbuhan penjualan yang meningkat akan mampu memberikan kontribusi kepada pemangku kepentingan dari aktivitas operasional perusahaan sehingga dapat menilai bahwa perusahaan mengalami pertumbuhan secara positif setiap tahunnya dan akan mempunyai kinerja keuangan yang baik (Ramadhan, 2021).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Marini, dkk (2019) dan Irawati, dkk (2020), dan Listyani (2021) bahwa pertumbuhan penjualan berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Pertumbuhan penjualan yang meningkat akan menyebabkan perusahaan memperoleh laba yang besar, sehingga perusahaan akan cenderung menghindari pajak karena laba yang besar juga akan membawa beban pajak

yang besar. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan penjualan akan mempengaruhi kegiatan penghindaran pajak (Marini, dkk, 2019).

Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Penghindaran Pajak

Berdasarkan tabel 12, hasil uji hipotesis H4 menunjukkan bahwa variabel kinerja keuangan berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Pada tabel 12 diatas menunjukkan pengujian statistik pada uji t dimana nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($-9.578511 > 2.02809$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,0000 < 0,05$. Dalam *agency theory* akan memacu para *agent* untuk meningkatkan laba perusahaan karena ketika laba yang diperoleh membesar, maka jumlah pajak penghasilan akan meningkat sesuai dengan peningkatan laba perusahaan. *Agent* dalam teori agensi akan berusaha mengelola beban pajaknya agar tidak mengurangi kompensasi kinerja *agent* sebagai akibat dari berkurangnya laba perusahaan oleh beban pajak (Sjahril, dkk, 2020). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori *stakeholder* dimana perusahaan dengan profit yang tinggi memiliki kinerja keuangan yang baik, hal ini identik dengan upaya mereka untuk melakukan pengungkapan yang lebih luas yang digunakan untuk memperoleh dukungan dan mencari simpati serta mendapatkan kepercayaan dari para *stakeholdernya* (Ramadhan, 2021).

Hal ini sejalan dengan penelitian Candra, dkk (2021), Jati, dkk (2019), dan Madina&Wati (2020) bahwa kinerja keuangan berpengaruh terhadap penghindaran pajak. Semakin tinggi kinerja keuangan perusahaan maka semakin tinggi kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba yang tentu berdampak pada semakin tinggi pula beban pajak yang harus dibayar oleh perusahaan (Jati, dkk, 2019).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan:

Dengan tingkat signifikansi 5%, Intensitas Persediaan berpengaruh terhadap Penghindaran Pajak, Pertumbuhan Penjualan berpengaruh terhadap Penghindaran Pajak, Kinerja Keuangan berpengaruh terhadap Penghindaran Pajak. Secara simultan Intensitas Persediaan, Pertumbuhan Penjualan, dan Kinerja Keuangan berpengaruh terhadap Penghindaran Pajak.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., Chandra, T., & Priyati, R. Y. (2021). Pengaruh Kepemilikan Saham Asing, Kualitas Informasi Internal, Publisitas CEO, ROA, *Leverage*, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Vol. 10, No. 2, 156-170.
- Candra, J., Anita, J., Widya, & Katharina, N. (2021). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kinerja Keuangan, *Capital Intensity*, *Inventory Intensity* *Green Accounting* Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Imiah MEA* Vol. 5 No. 3, 15-33.
- Fajriana, I. (2019). Pengaruh *Capital Intensity Ratio*, *Inventory Intensity*, *Ownership Structure* terhadap *Effective Tax Rate* Dengan Kompensasi Rugi Fiskal Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Muhammadiyah Palembang*, 496-510.
- Freeman, R. E. (1984). *Stakeholder Management*. Pitman: *Framework And Philosophy*.
- Ghozali, I., & Chairiri, A. (2007). *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, R., & Okmawati, Y. (2019). Analisis Pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) Terhadap Penghindaran Pajak Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Dharma Negara*, Vol. 4, 37-48.
- Hung, C., & Kung, F. (2017). *Drivers of Environmental Disclosure and Stakeholder Expectation: Evidence from Taiwan*. *Journal of Business Ethics*, 96(3), 435-451

- Indriani, M. D., & Juniarti. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan, dan Profitabilitas Terhadap Penghindaran Pajak. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*.
- Intan, I. A., & Jati, I. K. (2019). Pengaruh Profitabilitas, *Capital Intensity*, dan *Inventory Intensity* Terhadap Penghindaran Pajak. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol. 27 No. 3, 2293-2321.
- Jasmine, U. (2017). Pengaruh *Leverage*, Kepemilikan Institusional, Ukuran Perusahaan, dan Profitabilitas Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Periode 2012-2014). *JOM Fekon* Vol. 4 No. 1, 1786-1800.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. (1976). *Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure* . *Journal of Financial Economics* 3, 305-360.
- Maryam, A. (2018). Pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG) dan Profitabilitas terhadap Penghindaran Pajak. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Muamala, P. (2019). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, *Leverage*, dan Ukuran Perusahaan Terhadap *Tax Avoidance* (Studi Empiris pada Perusahaan *Property* dan *Real Estate* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2017). *Open Journal Unpam*.
- Mudah, K. M., & Retnani, E. D. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan *Sales Growth* Terhadap Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* , 1-20.
- Nofiani, R. (2020). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, *Leverage*, dan Tingkat Pajak Efektif Terhadap Penghindaran Pajak. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Wijaya Putra. Surabaya.
- Pohan, H. T. (2019). Analisis Pengaruh Kepemilikan Institusi, Rasio Tobin q, Akrua Pilihan, Tarif Efektif Pajak, dan Biaya Pajak Ditunda Terhadap Penghindaran Pajak pada Perusahaan Publik. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik*, 4(2), 113-135.
- Pricilla, J., & Sinabuntar, R. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan, dan Profitabilitas Terhadap Penghindaran Pajak Perusahaan Manufaktur Pada Tahun 2018-2019 . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 14 No. 1C, 54-67.
- Putri, V. R. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Effective Tax Rate*. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* Vol.11, No. 1, 42-51.
- Ramadhan, A. (2021). Determinasi Praktik Penghindaran Pajak: Studi Pada Perusahaan Terkategori Jakarta *Islamic Index*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*, 59-72.
- Sabna, Z. A., & Wulandari, S. (2021). Analisis Determinan Agresivitas Pajak Pada Perusahaan Sektor Industri. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 123-141.
- Sholihat, F. N. (2018). Pengaruh *Corporate Social Responsibility*, Komite Audit, Komisaris Independen, dan Kepemilikan Institusional terhadap Penghindaran Pajak (Studi empiris pada perusahaan pertambangan dan pertanian yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017). *Open Journal Unpam*.
- Sianturi, Y., Malau, M., & Hutapea, G. (2021). Pengaruh Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial, Rasio Intensitas Modal, dan Rasio Intensitas Persediaan Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik* Vol.16 No.2.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarta, R., & Intan, A. U. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi PPh Badan Terutang pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Media Bisnis*, 175-184.
- Susanti, S. D. (2021, August 27). *Ini tantangan Penarikan Pajak Penghasilan di Indonesia menurut DJP*. Retrieved from m.antaraneews.com: <https://www.google.co.id/amp/s/m.antaraneews.com/amp/berita/2355066/ini-tantangan-penarikan-pajak-penghasilan-di-indonesia-menurut-djp>. Diakses pada tanggal 23 September 2021.

- Sya'dah, P. P., & Huda, N. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan Terhadap Profitabilitas Pada PT. Grama Tbk. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 133-140.
- Tegar, A. (2021, October 05). *Pandora Papers: Bagaimana Cara Orang Kaya Indonesia Memanipulasi Pajak?* Retrieved from <https://m.bisnis.com/amp/read/20211005/9/1450548/pandora-papers-bagaimana-cara-orang-kaya-indonesia-memanipulasi-pajak>. Diakses 04 Juni 2022.
- Widyaningsih, A. A. (2021). Intensitas Modal, Intensitas Persediaan, *Leverage*, dan Profitabilitas Terhadap Penghindaran Pajak. *Media Akuntansi dan Perpajakan Indonesia*, 57-72.
- Wijaya, R. (2019). Analisis Perkembangan *Return On Assets* (ROA) dan *Return On Equity* (ROE) Untuk Mengukur Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 9, Issue 1, 40-51.
- Wulansari, T. A., Titisari, K. H., & Nurlaela, S. (2020). Pengaruh *Leverage*, Intensitas Persediaan, Aset Tetap, Ukuran Perusahaan, Komisaris Independen Terhadap Agresivitas Pajak . *Jurnal Akuntansi & Ekonomi FEB. UN PGRI*.
- Yasinta, A. N. (2018). Pengaruh Penjualan Bersih dan Beban Komersial Terhadap Pajak Penghasilan Terutang (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Akuntansi 2 (2)*, 1-19.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Pengaruh Motivasi, Etos Kerja serta Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Sidoarjo

Excelleniora Alifa Sonia^{1*}

¹Program Studi Manajemen, STIE Mahardika, Surabaya, Indonesia
excellenioraas@gmail.com

Received 13 Juni 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Dalam penelitian ini bermaksud untuk mengenali pengaruh Motivasi, Etos Kerja, dan Pelayanan Prima Terhadap suatu kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo. Riset ini tata cara riset kuantitatif. Hasil uji secara parsial motivasi berpengaruh pada kinerja Pegawai, Etos Kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai dan pelayanan prima tidak berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo. Hasil uji simultan ditemukan bahwa motivasi, etos kerja, dan pelayanan prima berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo.

Kata Kunci: Motivasi; Etos Kerja; Pelayanan Prima; Kinerja

Abstract

In this study, it is intended to recognize the influence of Motivation, Work Ethic, and Excellent Service on the performance of employees of the Investment Office and PTSP Sidoarjo City. This research is a quantitative research procedure. The results of the test partially affect the performance of employees, work ethic does not affect employee performance and excellent service does not affect the performance of employees of the Investment Office and PTSP Sidoarjo City. The results of the simultaneous test found that motivation, work ethic, and excellent service had a significant effect on the performance of employees of the Investment Office and PTSP Sidoarjo City

Keywords: Motivation; Work Ethic; Excellent Service; Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya pelayanan kepada masyarakat adalah tugas utama bagi aparatur negara dan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, yang diharapkan bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat yang melibatkan urusannya dengan kedinasan. Desakan penduduk untuk memperoleh pelayanan masyarakat yang bermutu, metode nyata, waktu singkat, serta bayaran layak terus bertambah dari masa ke masa. pekerjaan ini secara jelas sudah digariskan dalam prolog Undang- Undang Dasar 1945 gugus kalimat keempat, yang mencakup sebagian pandangan jasa utama aparatur kepada warga yang bersuara mencegah seberinda bangsa, memajukan keselamatan biasa, serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagai aparatur negara diharuskan bertanggung jawab dan memberikan pelayanan terbaik guna mensejahterakan masyarakat. Jika pelayanan diberikan dengan baik terhadap masyarakat, maka masyarakat akan menilai pelayanan yang diberikan cukup baik, karna jika pelayanan diberikan secara berkualitas maka pandangan masyarakat terhadap kualitas pemerintahan cukup baik dalam segi pelayanan.

Untuk menghadapi ini pemerintahan telah membentuk Badan Otonomi Daerah, Badan Otonomi daerah adalah sebuah usaha supaya daerah sanggup mendirikan wilayahnya dengan cara mandiri serta tidak tergantung lagi pada negara pusat alhasil sentralisasi pemerintahan sanggup dihindarkan, Perihal ini serupa dengan Undang- Undang No 32 Tahun 2004 mengenai Pemerintahan Daerah yang ialah penyempurnaan dari UndangUndang No 22 Tahun 1999. Pemerintahan sudah sediakan pelayanan umum yakni salah satunya dengan pembentukan pelayanan perizinan terstruktur selaku instansi yang khusus bertugas memberikan pelayanan perizinan langsung terhadap masyarakat. Pelayanan Terstruktur Satu Pintu(PTSP). Penyusunan PTSP diharapkan sanggup melaksanakan aktivitas rezim yang efisien serta efektif. Bagi Hardiyansyah,(2018) mendeskripsikan jika“ pelayanan bisa diartikan sebagai kegiatan yang diberikan untuk membantu, mempersiapkan, serta mengurus baik itu berbentuk barang ataupun pelayanan dari satu pihak ke pihak lain”

Diharapkan dengan terdapatnya suatu PTSP, Pemerintah sanggup memberikan pelayanan perizinan dengan cara terstruktur dengan mencermati situasi daerah wilayah serta pastinya masyarakatnya. Dalam perihal ini telah diresmikan sesuai Peraturan Menteri Dalam Negara No 138 Tahun 2017 mengenai Penyelenggaraan Pelayanan Terstruktur Satu Pintu Wilayah yang Merupakan tujuan dasar buat mempraktikkan prinsip- prinsip pelayanan ataupun Wilayah dalam bagan usaha pemenuhan kebutuhan warga ataupun dalam bagan penerapan determinasi peraturan perundang-undangan. Peraturan Menteri ini dimaksudkan selaku prinsip dalam penajaan PTSP Wilayah. Pastinya PTSP dibangun bersumber pada tujuan pemerintahan yakni: Diharapkan bisa tingkatkan mutu PTSP, Menciptakan proteksi serta kejelasan hukum pada warga, Membagikan akses yang lebih besar pada warga buat mendapatkan pelayanan prima, tingkatkan keringanan berupaya serta energi saing wilayah. Pembuatan PTSP Kota Sidoarjo selaku bentuk jelas Komitmen dan dedikasi dalam membagikan jasa yang lebih bagus serta diharpkan bisa membagikan jasa dengan cara terstruktur alhasil mempermudah warga pada bumi upaya buat kasus perizinan.

Motivation merupakan aspek motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seorang yakni perasaan sempurna dalam melaksanakan profesi. Factor dorongan ini berkaitan dengan apresiasi kepada individu yang berhubungan langsung dengan profesi. Yenni, Yenni 2. 2(2019): 27- 41 Ningsih, Arni , Gustria Monika, and Yenida Yenida. 2019" Dorongan Kegiatan Pegawai dalam Amatan Filosofi Keinginan Maslow.". sebuah motivasi Maslow Bagi Maslow sebuah motivasi merupakan hasil dari upaya seorang buat penuhi 5 keinginan pokok: fisiologis, keamanan, sosial, apresiasi serta aktualisasi diri. Keinginan itu bisa memunculkan titik berat dalam yang bisa pengaruhi sikap seorang. motivasi Kegiatan Pegawai Keinginan tingkatan yang lebih kecil wajib dipenuhi saat sebelum keinginan tingkatan yang lebih besar. Maslow melaporkan kalau sekali keinginan terkabul, tidak lagi jadi motivator sebab seseorang orang hendak mengutip aksi cuma buat penuhi keinginan yang belum terpenuhi. Keinginan Maslow diatur dengan keinginan fisiologis bawah, semacam hawa, santapan, air serta tidur, di bagian dasar serta aktualisasi diri kala seorang menggapai kemampuan penuh dalam hidup. Bagi Maslow, saat sebelum seorang bisa mengambil suatu tindakan buat penuhi keinginan di tingkatan manapun pada piramida, keinginan di bawahnya wajib telah terpenuhi..

Bila pelayanan yang diperoleh ataupun dirasakan serupa dengan yang diharapkan, maka kualitas akan pelayanan di persepsikan bagus serta memenuhi. Pada dasarnya memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik, pemerintah dapat memberikan motivasi terlebih dahulu terhadap aparaturnegara guna menjadikan seseorang dengan sikap saling tolong menolong terhadap masyarakat yang dapat dibidang sangat membutuhkan bantuan dari pelayanan setiap Badan Otonomi Daerah. Dengan demikian, motivasi pelayanan masyarakat amat bernilai untuk dimengerti serta dicermati dalam kaitannya dengan pelayanan karena sanggup memastikan keberhasilan seseorang pekerja dalam melakukan tugasnya, spesialnya karyawan penyelenggara pelayanan di sektor publik. selaku motivasi yang melingkupi agama, nilai, serta sikap yang melewati keperluan individu dan kebutuhan organisasi, mendesak seseorang pekerja(pegawai) buat melakukan bagus pada orang lain serta mengamalkan dedikasinya

untuk keselamatan institusi serta warga. Lalu Dalam menjalankan kegiatan organisasi ataupun pelayanan masyarakat dibutuhkan sumber daya manusia yang dimana diharapkan sanggup untuk berkontribusi yang baik kepada organisasi ataupun instansi agar tujuan sasaran organisasi tersebut dapat terwujud. Setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan kinerja para pegawai. keahlian karyawan untuk menciptakan pelayanan yang dilandasi oleh tindakan yang memiliki antusias untuk bekerja keras serta berupaya mempunyai Kerutinan untuk melaksanakan peningkatan evaluasi.

Memberikan pelayanan yang bagus pada para warga yakni merupakan persyaratan kesuksesan tujuan institusi pemerintahan. Dengan begitu, para karyawan memegang kontribusi bernilai, baik dalam memberikan pelayanan ataupun dalam mengatur administrasi yang bisa mendukung kesuksesan. Dalam hal ini pegawai pelayanan PTSP Kota Sidoarjo diharapkan mempunyai Etos Kerja. Etos Kerja merupakan seperangkat perilaku kerja yang melingkupi nilai- nilai yang menggerakkan, standar- standar yang akan digapai tercantum kepribadian utama, pikiran dasar, isyarat etik, isyarat akhlak, serta isyarat sikap, prinsip- prinsip yang mengolah (Adna Hamimi, 2019). Etos kerja merupakan sesuatu gairah kerja yang dipunyai oleh karyawan guna sanggup bekerja lebih bagus untuk mendapatkan nilai tambahan dalam sesuatu profesi(A Rahman, 2019). Bagi Anoraga, (2019), 205. “ Etos kerja merupakan sesuatu tindakan serta pemikiran sesuatu orang ataupun golongan pada kerja”. Bila pemikiran ataupun tindakan ditaksir kecil kepada sesuatu kehidupan, sehingga bisa dibilang seorang itu mempunyai etos kerja yang relatif kecil, serta kebalikannya bila orang memandang sesuatu tindakan selaku suatu yang terhormat kepada keberadaan orang sehingga bisa dibilang seorang itu mempunyai etos kegiatan yang relatif besar.

Jika pegawai pelayanan publik memiliki nilai Etos Kerja maka mereka akan mempunyai semangat dalam melakukan pekerjaan, disiplin waktu ataupun standart sebuah Otonomi Daerah, serta dapat memiliki rasa bertanggung jawab yang cukup besar. Dengan adanya Etos Kerja akan menimbulkan pandangan dan sikap terhadap suatu pekerjaan sehingga diperlukannya sebuah motivasi kepada seluruh pegawai aparatur negara yang mayoritas bekerjanya adalah memberikan pelayanan terhadap masyarakat di Kota Sidoarjo. untuk mengukur kinerja karyawan ataupun pegawai Dinas Penanaman Modal serta PTSP Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dicoba ataupun tidak dicoba karyawan. Manajemen kinerja merupakan totalitas aktivitas yang dicoba buat menaikkan kemampuan industri ataupun institusi, tercantum kemampuan tiap- tiap orang serta golongan kerja di industri itu(Mathis serta Jackson dalam Masram, 2019) dengan memakai unsur yang mencakup, mutu kerja, ketelitian waktu, inisiatif, keahlian, serta komunikasi. Dengan adanya Pelayanan Prima tentunya dituntut dengan adanya Sumber Daya Manusia yang bagus, yang mampu mengusai seluruh problematika yang dihadapi masyarakat dengan memberikan informasi yang dapat diterima oleh masyarakat dengan baik, serta tentunya hal yang paling utama pada pelayanan prima adalah etika seseorang dalam berkomunikasi terhadap masyarakat . Kebanyakan kasus yang terjadi pada pelayanan yaitu keluhan masyarakat terhadap pelayanan, sehingga dapat mengakibatkan kurang percayanya masyarakat terhadap pemerintahan, selain itu pelayanan prima juga dapat berbentuk seperti fasilitas sarana maupun prasarana, agar masyarakat juga merasakan adanya pelayanan yang bagus. Pelayanan Prima menggambarkan arti sebutan“ excellent service” yang secara literal berarti pelayanan terbaik ataupun amat bagus. disebut amat bagus ataupun terbaik sebab pantas dengan standar pelayana yang resmi ataupun dipunyai lembaga pemberi pelayanan(kurniasari, 2019).

Pegawai aparatur negara diwajibkan mengetahui 3 hal dalam konsep pelayanan yang prima, yaitu sikap ataupun attitude, memberikan atensi penuh terhadap masyarakat yang sedang membutuhkan pelayanan, yang terpenting adalah tindakan pegawai dalam permasalahan yang dihadapi masyarakat dan apa yang mereka perlukan, menyadari sangat pentingnya pelayanan prima di suatu pemerintahan atau instansi lainnya maka diterapkannya di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo.

Berdasarkan Penjelasan Uraian tersebut yang dijelaskan pada Latar Belakang maka Peneliti melaksanakan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo”.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dibuat sesuai dengan kondisi lapangan pada pengaruh motivasi, etos kerja, serta pelayanan prima terhadap suatu kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo. Penelitian ini dimulai sejak penyerahan proposal hingga penyelesaian penelitian, sekitar 3 Bulan. Dalam pengambilan data yang valid dibutuhkan waktu yang dapat dibbilang cukup lama, karena alokasi penelitian kurang dari waktu yang telah ditentukan, metode ini menggunakan angka statistik, penyajian dalam data, dan tentunya dengan analisis data, perhatian dari penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo. Subjek dan Objek dari penelitian ini ialah seluruh pegawai atau karyawan pada Dinas Instansi Penanaman Modal serta PTSP Kota Sidoarjo. Populasi dan sampel yaitu pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo, yang berjumlah 30 pegawai.

Analisis suatu data Kuantitatif merupakan pengelolaan data dengan kaidah matematik terhadap data angka ataupun numerik. Analisis data bertujuan untuk dimengerti apa yang ada dibalik keseluruhan data tersebut, menggolongkannya dan meringkas menjadi suatu data yang mudah dipahami, dan menciptakan pola umum yang muncul dari informasi itu. Analisa yang dipakai pada riset ini merupakan Regresi Linear Berganda, Validitas, Reliabilitas, Regresi Linear (Tes Uji t. Tes Uji f), serta Tes Uji Asumsi Klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan percobaan yang dipakai buat mengukur valid ataupun tidak validnya tiap statemen dalam angket. Bila angka r hitung r table serta bernilai positif, sehingga elemen persoalan ataupun penanda itu diklaim valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,617	0,3610	Valid
X1.2	0,667	0,3610	Valid
X1.3	0,627	0,3610	Valid
X1.4	0,687	0,3610	Valid
X1.5	0,591	0,3610	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Etos Kerja

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,365	0,3610	Valid
X2.2	0,665	0,3610	Valid
X3.3	0,732	0,3610	Valid
X4.4	0,737	0,3610	Valid
X5.5	0,573	0,3610	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Pelayanan Prima

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,658	0,3610	Valid
X3.2	0,507	0,3610	Valid
X3.3	0,768	0,3610	Valid
X3.4	0,860	0,3610	Valid
X3.5	0,796	0,3610	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja

Variabel	Rxy	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,395	0,3610	Valid
Y.2	0,758	0,3610	Valid
Y.3	0,797	0,3610	Valid
Y.4	0,808	0,3610	Valid
Y.5	0,875	0,3610	Valid

Bersumber pada hasil tabel diatas membuktikan kalau seluruh instrumen pada variabel dinyatakan valid karena masing-masing item mempunyai r hitung > r tabel yang bernilai 0, 3610.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat buat mengukur sesuatu angket yang menggambarkan penunjuk dari variabel ataupun konstruk. Buat mencari nilai reliabilitas juru tulis hendak memakai metode *Cronbach Alpha*. dengan percobaan *cronbach's alpha*. Sesuatu variabel dibilang reliable bila memberikan nilai *cronbach s alpha* 0, 60.

Tabel 5. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivas	0,632	Reliable
Etos Kerja	0,557	Reliable
Pelayanan Prima	0,771	Reliable
Kinerja	0,792	Reliable

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan buat mengetahui apakah data terdistribusi normal ataupun tidak. Uji normalitas yang digunakan yaitu *one sample kolmogrov-smirnov* dengan tingkatan signifikan 0, 05. Apabila sig > 0, 05, maka data terdistribusi normal serta kebalikannya, bila sig < 0, 05, sehingga data tidak terdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,84976305
Most Extreme Differences	Absolute	0,158
	Positive	0,089
	Negative	-0,158
Test Statistic		0,158
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas membuktikan angka Kolmogro-Smirnov ataupun Asymp. Sig 0,053 <0,05 maka bisa disimpulkan kalau data terdistribusi dengan cara normal. Dengan kata lain, bentuk regresi riset ini terdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji ini untuk mengenali apakah ada tidaknya tanda-tanda multikolonieritas didalam model regresi.

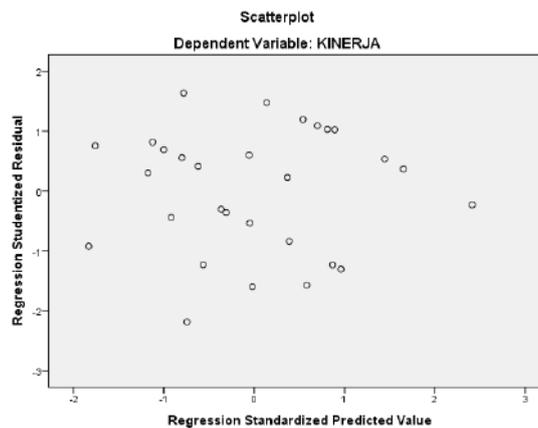
Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0,923	1,083
Etos Kerja	0,861	1,162
Pelayanan Prima	0,862	1,160

Berdasarkan tabel diatas, i masing– masing variabel bebas mempunyai angka tolerance 0, 1 serta angka VIF <10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Dengan memandang diagram plot antara angka variabel terikat (SRESID) dengan residual (ZPRED). Apabila terdapat pola tertentu, semacam titik- titik yang membuat pola yang teratur (mengecil, meluas ataupun bergelombang) sehingga terjadi heteroskedastisitas. Bila tidak terdapat pola yang jelas dan titik- titik menyebar diatas serta dibawah ataupun diatas nilai 0 pada sumbu Y, sehingga terjadi homoskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat titik-titik plot menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda dipakai buat mengetahui pengaruh 2 variabel bebas(independent) ataupun lebih kepada satu variabel terikat(dependent).

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,897	7,011		0,271	0,789
Motivasi	0,483	0,175	0,452	2,759	0,010
Etos Kerja	0,418	0,221	0,321	1,889	0,070
Pelayanan Prima	0,038	0,164	0,039	0,232	0,818

Bersumber tabel didapat persamaan regresi linear berganda $Y = 1,897 + 0,483X_1 + 0,418X_2 + 0,038X_3$. Makna dari persamaan ini:

1. Nilai pada konstanta sebesar 1,897 yang mana jika variabel independen yang terdiri dari Motivasi, Etos kerja, serta Pelayanan prima bernilai 0 , sehingga Kinerja akan tetap bernilai sebesar 1,897.

2. Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0,483 dan bernilai positif, artinya jika variabel Motivasi terus menjadi naik satu satuan dengan anggapan variabel yang lain tetap maka Kemampuan bakal bertambah sebesar 0,483
3. Koefisien regresi Etos kerja (X_2) sebesar 0,418 serta bernilai positif, artinya jika variabel Etos kerja semakin naik satu satuan dengan anggapan variabel yang lain tetap sehingga Kinerja hendak bertambah sebesar 0,418
4. Koefisien regresi Pelayanan prima (X_3) sebesar 0,038 dan bernilai positif, artinya jika variabel Pelayanan prima semakin naik satu satuan dengan anggapan variabel yang lain tetap sehingga Kinerja hendak bertambah sebesar 0,038.

Uji t

Uji t dipakai buat mengetahui pengaruh tiap- tiap variable independen pada variabel dependen. Berdasarkan tabel 8, diperoleh hasil:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $2,759 > t$ tabel 2,055 dan nilai sig $0,010 < 0,05$.
2. Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $1,889 < t$ tabel 2,055 dan nilai sig $0,070 < 0,05$.
3. Pelayanan prima tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $0,232 > t$ tabel 2,055 dan nilai sig $0,818 < 0,05$.

Uji f

Uji f dipakai buat mengetahui apakah variabel independen dengan cara bersama- sama ataupun simultan pengaruhi variabel dependen. Uji F penelitian ini menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 serta membandingkan F hitung dengan F tabel ,yang ditentukan jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan F hitung $> F$ tabel, maka semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan dengan cara bersama- sama pada variabel dependen.

Tabel 9. Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,640	3	18,213	4,772	,009 ^b
	Residual	99,227	26	3,816		
	Total	153,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelayanan Prima , Motivasi , Etos Kerja

Berdasarkan hasil uji f didapat nilai f hitung $> f$ tabel ($4,772 > 2,98$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$, yang berarti motivasi, etos kerja, dan pelayanan prima secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi pada kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo. Berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja Pegawai. Ini dapat dijelaskan yakni semakin tinggi pemberian motivasi sehingga akan berdampak pada kepuasan masyarakat atas upaya pemberian pelayanan, dalam kepercayaan, nilai diri seorang pegawai serta sikap yang baik terhadap masyarakat.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja seorang pegawai tidak dapat mempengaruhi kinerja karena karakteristik etos kerja seperti keinginan pada kegiatan kerja keras serta kemampuannya untuk menaikkan kepribadian akhlak tidak dikembangkan pada pelatihan pegawai aparatur negara. Sehingga seorang pegawai tidak memperhatikan bagaimana karakter moral diri sendiri dan masyarakat. Hasil ini mendukung riset yang dicoba oleh Kembuan, Tewel, serta Trang (2018).

Pengaruh Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis diatas menunjukkan bahwa pelayanan prima tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Sidoarjo. Bagi(Mukarom Zaenal serta Wijaya Laksana, 2018) pelayanan prima merupakan pelayanan yang baik ataupun amat bagus, diucap baik ataupun terbaik sebab sesuai dengan standart pelayanan yang resmi ataupun dipunyai institusi pemberi layanan.

Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan diperoleh hasil bahwa motivasi, etos kerja, dan pelayanan prima secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dijelaskan bahwa ketiga perihal ini pastinya amat mempengaruhi kepada kemampuan karyawan khususnya dari aparatur negara yang ditugaskan untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan standar dan karakteristik pegawai. Hal ini sangat sesuai dengan yang diharapkan masyarakat untuk menerima pelayanan pemerintahan yang baik. Motivasi dianggap sangat penting untuk pembinaan terhadap pegawai agar kinerja yang dinilai dapat memberikan contoh moral yang baik terhadap masyarakat yang membutuhkan, sikap yang diberikan baik maka pandangan masyarakat terhadap kinerja pegawai juga baik.

SIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $2,759 > t$ tabel $2,055$ dan nilai sig $0,010 < 0,05$.
2. Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $1,889 < t$ tabel $2,055$ dan nilai sig $0,070 < 0,05$.
3. Pelayanan prima tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai t hitung $0,232 > t$ tabel $2,055$ dan nilai sig $0,818 < 0,05$.
4. Motivasi, etos kerja, dan pelayanan prima secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan f hitung $> f$ tabel ($4,772 > 2,98$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$

Saran

1. Pemerintahan seharusnya memberikan pembinaan sebagai bentuk perhatian terhadap aparatur negara agar tujuan dibentuknya Otonomi Daerah dapat membantu masyarakat dengan sikap, moral, dan etika yang baik.
2. Hendaknya sebagai pegawai aparatur negara memperhatikan sikap dalam pelayanan sehingga dapat sesuai dengan kualifikasi dan karakteristik standar pegawai pelayanan sehingga masyarakat dapat merasa puas dengan apa yang sudah diberikan oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
Sri Langgeng Ratnasari Dan Yenni Hartati, Manajemen Kinerja Dalam Organisasi, (Pasuruan: Qiara Media, 2019), 205.

- Hardiyansyah, Hardiyansyah (2018) *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator Dan Implementasinya*. Gava Media, Yogyakarta. Isbn 978-602-7869-71-4
- Ningsih, Arni Utama, Gustria Monika, and Yenida Yenida. "Motivasi Kerja Karyawan Dalam Kajian Teori Kebutuhan Maslow." *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis* (2019): 133-142.
- Yenni, Yenni. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2.2 (2019): 27-41.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Kepemimpinan Dalam Upaya Peningkatan Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19

Wahyudi^{1*}, Setyo Riyanto²

^{1,2} Economic Business Faculty Student, Universitas Mercu Buana, Jakarta
wahyudibayu46@gmail.com^{1*}; setyo.riyanto@mercubuana.ac.id²

Received 16 Juni 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang tepat dalam upaya peningkatan prestasi kerja selama masa pandemic Covid-19. Artikel ini mengusulkan 4 jenis kepemimpinan yang komprehensif dan menggali perhatian yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan selama pandemi Covid-19. Kombinasi kepemimpinan ini akan dibandingkan dengan kepemimpinan manusiawi dengan segala cara sebagai aplikasi resume. Riset ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu merupakan sesuatu metode riset berbentuk deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi Informasi digabungkan lewat pendekatan studi kepustakaan, buku, jurnal, dan informasi data yang lain. Berbagai gaya kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh positif dalam menghadapi virus COVID-19 yang melanda dunia dan berdampak pada berbagai bidang. Hadirnya pandemi COVID-19 menjadi faktor pendorong untuk melakukan perubahan terutama kepemimpinan, tenaga kerja, budaya kerja, dan teknologi agar berhasil beradaptasi di masa perubahan.

Keywords: Gaya Kepemimpinan; Prestasi Kerja; Covid-19

Abstract

The aim of this study is to find out the right leadership style in efforts to improve work performance during the Covid-19 pandemic period. This article proposes 4 a comprehensive type of leadership and digs the attention needed to improve the quality of leadership during the Covid-19 pandemic. This combination of leadership will be compared with human leadership by all means as a resume application. This research uses a qualitative approach which is a descriptive research method. This research is carried out by gathering information Information combined through the library study approach, books, journals, and other data information. Various leadership styles have proven to have a positive influence on dealing with the COVID-19 virus that engulfs the world and impacts various fields. The presence of the COVID-19 pandemic became a driving factor for making changes especially leadership, labor, work culture, and technology to successfully adapt in times of change

Keywords: Leadership Style; Work Achievement; Covid-19

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 ataupun *Corona Virus Disease* 2019, berpengaruh pada bidang ekonomi. Bidang ekonomi ini menjadi yang jadi salah satu sektor yang terdampak akibat dari COVID- 19, dimana para pelaku usaha ekonomi di Indonesia hadapi penyusutan pemasaran yang berakibat omset upaya terus menjadi menyusut bersamaan dengan Pandemi COVID- 19 (Tri Sulastri & Muhammad Jufri, 2021). Tetapi bersamaan dengan pemulihan ekonomi saat ini, para pelaku usaha ekonomi bisa berkontribusi

kepada pemulihan perekonomian Indonesia. Kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan dalam kondisi ini (Budi, 2019). Sebagian besar gaya/ Style kepemimpinan yang di gunakan oleh perkantoran, industri maupun sekolah-sekolah pada masa pandemi dan setelah memasuki masa endemi COVID-19 ialah gaya kepemimpinan absolut yang terkonsentrasi kepada pusat pimpinan. Banyak perkantoran dan zona industri yang terkena dampak dari pandemi ini dengan kehadiran cuma 50% dari totalitas pegawai yang bekerja dikantor serta 50% lebihnya bertugas dirumah ataupun work from home(WFH). Pelaksanakan pembagian kewajiban serta membuat agenda shift kegiatan untuk seluruh pegawai. Dengan pembagian kewajiban ini diharapkan agar seluruh kewajiban dapat teratasi dengan kinerja pegawai yang efisien serta berdaya guna (Mattayang, 2019).

Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai tindakan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan menggerakkan bawahan agar bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi tempatnya bekerja (M. Mulyono et al., 2020). Kepemimpinan dalam organisasi dipandang sebagai suatu pembagian arahan pada tingkat karyawan, atau bawahan, agar setiap orang dapat melakukan pekerjaannya sesuai standar, atau bahkan mampu melakukan perubahan sesuai harapan. Kepemimpinan harus mengadopsi pendelegasian kekuasaan dari atasan kepada bawahan. Kerjasama harus dibina untuk saling mendukung antar karyawan (H. Mulyono, 2018).

Kepemimpinan merupakan mengenai menanggulangi perubahan yang terjadi, memotivasi serta menginspirasi dan menjaga orang buat beranjak ke arah yang tepat, walaupun halangan kerap timbul bila berhubungan dengan kebutuhan antar manusia, nilai moral, serta kondisi emosional. Bagi sebuah organisasi, kepemimpinan kerap dianggap selaku aspek yang sangat kritis dalam totalitas sebuah kesuksesan ataupun kekalahan. Atasan yang baik membagikan visi serta bimbingan dan menghasilkan kedisiplinan bagi karyawan. Apabila terjadi kondisi krisis dalam sebuah kelembagaan, atasan menjadi dorongan kesuksesan. Krisis dalam hal ini merupakan mengenai ketidakpastian serta kekhawatiran. Kepemimpinan memberikan prediksi, visi, elastisitas serta pemberdayaan. (Guntoro, 2020; Yunita & Wijayanti, 2020).

Karyawan yang baik saling mempengaruhi melalui pendekatan persuasif. Kepemimpinan harus memiliki kompetensi bahkan kepemimpinan harus secara eksplisit dikuasai (Duli, 2019). Pemimpin harus menguasai metode memimpin, terutama mempengaruhi bawahan agar bekerja secara optimal. Bahkan pimpinan harus bisa menyiapkan langkah-langkah cadangan sebagai kontinjensi pada standar dan prosedur operasional. Seorang pemimpin yang baik juga harus melakukan kepemimpinan transformasional terutama kepada bawahannya, karena dalam interaksi antar pemimpin akan diperoleh dan pertumbuhan akan diperoleh (Duli, 2019).

Kepemimpinan menitikberatkan pada gaya kepemimpinan yang berusaha membentuk pengaruh terhadap pekerjaan pekerjaan, motivasi kerja, dan kinerja. Gaya kepemimpinan yang sesuai untuk di pendidikan yaitu transaksional, transformasional, demokratis, birokratis, dan karismatik. Kepemimpinan transaksional, di mana pemimpin menaruh perhatian pada hubungan antara pemimpin dan pengikut, serta kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin melihat perbedaan pada keyakinan pengikut mereka, dan nilai-nilai (H. Mulyono, 2018).

Kepemimpinan tidak hanya bisa berasumsi bahwa semuanya akan berjalan dengan baik. Dari pemimpin ini diharapkan tercermin dalam sikap Empati, Kebaikan, dan Kasih Sayang, yang tentunya sangat dibutuhkan oleh organisasi di masa Krisis Pandemi COVID-19 Pemimpin harus terbuka, mendengar dan melihat, apa kebutuhan mereka. Pandemi COVID-19. Pada kondisi ini pimpinan harus menyediakan kebutuhan protokol kesehatan, bahkan yang penting obat, vitamin, dan suplemen, juga harus disediakan pimpinan. Berbagai biaya tambahan yang timbul dari pembatasan sosial harus disediakan oleh pemimpin (Guntoro, 2020).

METODE

Riset ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu merupakan sesuatu metode riset berbentuk deskriptif dan peneliti selaku instrumen kunci, analisis data secara induktif, bersifat deskriptif, lebih memprioritaskan cara dari pada hasil (Sugiyono, 2015). Hasil penelitian lebih menekankan makna daripada abstraksi, informasi yang didapat mengarah informasi kualitatif. Jenis riset yang dipakai dalam riset ini merupakan studi deskriptif kualitatif. Studi deskriptif yakni studi yang menarangkan suatu yang jadi target riset dengan cara terperinci ataupun mendalam. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi Informasi digabungkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masa pandemi COVID-19 merupakan masa yang harus dilalui oleh masyarakat Indonesia. Gaya kepemimpinan yang baik dibutuhkan pada masa ini. Pemimpin/ atasan yang liabel (peka) merupakan atasan yang ikut merasakan apa yang dirasakan oleh orang atau karyawannya. Gaya/ style kepemimpinan yang liabel merupakan atasan yang dapat menghormati karyawan ataupun anak buah dan peka dengan suasana yang dirasakan oleh orang lain. Pemimpin tersebut terpanggil buat tanggap terhadap yang sudah terjadi disekitarnya (Fries et al., 2021). Ketidakpekaan atasan pada suasana Pandemi COVID- 19 dapat melahirkan ketidakpedulian pada bawahannya serta keluarganya yang berjuang melawan wabah tersebut. Kepekaan pada suasana ini ialah style kepemimpinan yang sesuai dalam era pandemi COVID- 19 (Nurkhairina & Istiningsih, 2021; Riyanto et al., 2021).

Atasan terbaik merupakan atasan yang bertugas tanpa mempertaruhkan orang di sekelilingnya. (Hamarto, 2022). Empati ialah merasakan kondisi orang lain, berupaya menuntaskan permasalahan, serta mengutip perspektif orang lain. Empati merupakan keahlian dengan bermacam arti yang berlainan dan melingkupi spektrum cukup luas, berkisar pada orang lain yang menghasilkan kemauan buat membantu sesama, mengenali apa yang orang lain rasakan serta pikirkan dan memudahkan garis batas antara diri serta dengan orang lain (Yunita & Wijayanti, 2020). Empati seseorang atasan merupakan usaha sungguh- sungguh buat menguasai persoalan serta harapan bawahannya, serta berupaya dengan cara seimbang serta bijaksana merumuskan kebijaksanaan buat merespon serta memenuhi harapan bawahan/ karyawannya (Yustina & Zutiasari, 2021).

Dalam era Pandemi, terdapat beberapa kepemimpinan yang sesuai buat membagikan atensi dengan cara ikhlas, meskipun beberapa yang lain merasa kalau kala ini merupakan waktu yang pas menekan pegawai supaya mereka lebih lagi berkontribusi. Empati kerap kesulitan ketika diaplikasikan dalam organisasi. Kemauan pimpinan buat berikan minat lebih pada pegawai ataupun bawahannya tertahan dengan tingginya pressure serta kekhawatiran tidak tercapainya sasaran. Atasan dalam suasana COVID- 19 lebih tepat ketika menunjukkan perilaku mencintai serta membagikan arti dan tujuan hidup yang berarti untuk karyawannya ataupun anggotanya. Seorang atasan dalam suasana COVID- 19, seharusnya mempunyai style Solutif yaitu senantiasa mencari jalur pemecahan masalah kepada permasalahan- permasalahan yang dialami organisasi ataupun lembaganya (M. Mulyono et al., 2020).

Pemimpin/ atasan Solutif bisa memahami bentuk permasalahan serta memetakannya ke dalam tahapan- tahapan jalan keluar supaya ada pemecahan. Pimpinan tersebut memahami akan setiap persoalan dan mampu memecahkan permasalahan dengan jalan pikiran yang baik dan memberikan solusi pada setiap permasalahan (By, 2021). Atasan yang solutif diperlukan buat membagikan pemecahan serta jalur terbaik buat karyawan serta lembaganya. Seseorang atasan solutif akan menyangka dirinya sebanding dengan bawahannya, walaupun dengan cara kedudukan memanglah lebih tinggi. Dengan menyangka dirinya sebanding dengan bawahannya, bawahannya menjadi tidak khawatir untuk mengutarakan pendapatnya. Bila atasan mampu berbaur dengan bawahannya, sehingga atasan serta bawahannya dapat bertugas lebih baik untuk memperoleh pemecahan masalah. (Wati et al., 2021).

Sistem kegiatan yang umumnya dilakukan di kantor adanya Pandemi COVID-19 berubah kebijakan menjadi work from home(WFH) sesuai ketentuan yang disarankan oleh Pemerintah. Bertugas dari jauh ataupun remote working menuntut atasan buat mengganti strategi, ialah gimana profesi tiap

orang dapat senantiasa produktif serta inovatif sehingga semua program kegiatan berjalan dengan bagus. Banyak sekali *style* kepemimpinan yang bisa membuat seorang memiliki kepemimpinan baik pada masa ini ialah sebaiknya pemimpin mempunyai sensibilitas serta respek yang besar, berempati, solutif pula sanggup memotivasi teman- temannya supaya bisa menggapai sesuatu sasaran dalam suasana pandemi COVID-19 (Suprapti et al., 2020).

Pada masa Pandemi COVID-19 ini terdapat juga gaya kepemimpinan evaluative. Evaluatif ialah suatu *gaya/ style* ataupun kepribadian dimana atasan secara teratur melaksanakan penilaian pada kegiatan sepanjang era pandemi COVID- 19. Banyak orang yang menyepelekan pelaksanaan penilaian pada masa ini. Penilaian ialah salah satu metode yang sangat efisien dalam meminimalisir terbentuknya keadaan diluar perkiraan. Atasan yang evaluatif senantiasa mereview tiap program serta menilai seluruh konsep yang dijalankannya (Yunita & Wijayanti, 2020). Mereka tidak khawatir buat melaksanakan suatu pergantian program apabila secara kenyataan program yang dijalani tidak berjalan dengan bagus. Kepribadian serta kompetensi seorang atasan akan nampak dengan jelas ketika dihadapkan pada permasalahan (Galanti et al., 2021).

Dari permasalahan COVID- 19, akan nampak atasan yang berkompeten, serta mana yang tidak berkompeten. Atasan/ pimpinan yang eksepsional individu, ataupun holder of eksepsional position. Atasan yang dapat membagikan pemecahan masalah secara kemanusiaan pada karyawan serta lembaganya dalam mengalami permasalahan pandemi COVID- 19. Atasan disini wajib mengombinasikan *style* kepemimpinannya. Atasan wajib mempunyai *style* kepemimpinan yang evaluative, menilai semua kebijaksanaannya sebab yang dialami saat ini merupakan situasi tidak terduga dan dapat memastikan langkah- langkah ke tahap berikutnya untuk kemajuan lembaga. Menilai tiap tahapan dengan melihat situasi dan kondisi. Kebijakan yang hendak diambil dievaluasi kembali apakah kebijaksanaan itu akan membawa akibat yang baik kepada karyawan serta lembaganya ataupun kebalikannya (Budiyanto & Mochklas, 2020; Wati et al., 2021).

Hadirnya pandemi COVID-19 menjadi faktor pendorong bagi perusahaan untuk mewujudkan dan segera melakukan perubahan di seluruh struktur dan fungsi organisasi khususnya pimpinan yang kurang mampu, tenaga kerja, budaya kerja, dan teknologi agar organisasi lebih realistis dan dikelola dengan baik. Pemimpin harus bergerak cepat untuk mengembangkan strategi di pasar yang berubah dengan cepat. Pemimpin dihadapkan pada berbagai teknologi terkini yang baik untuk diterapkan, meskipun beberapa pemimpin kesulitan memahami semua peluang yang ditawarkan oleh teknologi dan tidak mampu mengambil keputusan yang efektif dan efisien. Pemimpin harus menggunakan pendekatan teknologi dalam mengisi kekurangan karyawan, menutupi kelemahan sumber daya, dan mengatasi keterbatasan organisasi dengan memperkenalkan transformasi digital. Pesatnya perkembangan teknologi global telah merevolusi cara dunia berinteraksi. Selama dekade terakhir, banyak yang telah berubah dalam transformasi digital yang berdampak besar pada setiap industri.

Model kepemimpinan yang lama membutuhkan perubahan dan pembaharuan dalam tatanan manajemen dan kepemimpinan, serta perlu dirumuskan organisasi baru dalam memasuki era baru untuk bertahan dan berkembang. Ada krisis di dalam organisasi, institusi dan masyarakat, kinerja terus menurun ketika pengembalian aset turun meskipun produktivitas tenaga kerja meningkat, bahkan Fortune 500 mengungkapkan penurunan rata-rata harapan hidup perusahaan besar dari 75 menjadi 15 tahun selama 50 tahun terakhir. Gallo and Hlupic (2019) mengatakan budaya pemimpinnya, etika dan kesadaran akan menggambarkan budaya organisasi. Tim dan organisasi mungkin telah dilihat akan memiliki dampak buruk keputusan pemimpin tingkat tinggi, namun, perubahan dan percepatan di semua aspek, akan berdampak pada komunikasi, komitmen karyawan, kemampuan berinovasi, dan aspek kinerja lainnya. Evaluasi kinerja biasanya dilihat salah satunya yaitu dengan manajemen sebuah perusahaan yang baik. Apabila seseorang manager atau pimpinan salah dalam melaksanakan evaluasi pekerjaan perihal tersebut dapat mempengaruhi cara pengumpulan ketetapan manajerial dalam sebuah organisasi sebuah perusahaan (Abadi & Riyanto, 2021; Kawiana, 2020).

Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai tersebut dan sebaliknya (Pramesti & Riyanto, 2018). Hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai dapat diterima. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai tersebut dan sebaliknya. (Thamrin & Riyanto, 2020).

SIMPULAN

Berbagai gaya kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh positif dalam menghadapi virus COVID-19 yang melanda dunia dan berdampak pada berbagai bidang. Hadirnya pandemi COVID-19 menjadi faktor pendorong untuk melakukan perubahan terutama kepemimpinan, tenaga kerja, budaya kerja, dan teknologi agar berhasil beradaptasi di masa perubahan. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai tersebut dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, W., & Riyanto, S. (2021). The Effect Of Workload And Teamwork On Organizational Productivity. *Jurnal Economic Resources*, 4(1).
- Budi, W. A. A. H. I. S. (2019). Strategi Ekonomi Di Tengah Pandemi Covid-19 Menurut Perspektif Manajemen Strategi Syariah (Studi Fenomenologi Pada Pedagang Pasar Sentra Antarsari Kota Banjarmasin). *Diploma Thesis*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja Sdm*.
- By, R. T. (2021). Leadership: In Pursuit Of Purpose. *Journal Of Change Management*, 21(1). <https://doi.org/10.1080/14697017.2021.1861698>
- Duli, N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sd, Smp Dan Sma Yos Sudarso – Batam Dengan Kerja Tim Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.47927/jikb.v10i2.173>
- Fries, A., Kammerlander, N., & Leitterstorf, M. (2021). Leadership Styles And Leadership Behaviors In Family Firms: A Systematic Literature Review. *Journal Of Family Business Strategy*, 12(1). <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100374>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During The Covid-19 Outbreak: The Impact On Employees' Remote Work Productivity, Engagement, And Stress. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 63(7). <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002236>
- Guntoro, M. (2020). Transformasi Kepemimpinan Adaptif Ditengah Pandemi Covid-19. *Cendekia Jaya*, 2(2).
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business Ubs*, 8(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, “Msdm” Perusahaan. In *Unhi Press*.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma | Journal Of Economic, Management And Accounting*, 2(2). <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1). <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Mulyono, M., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2020). Analisis Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smp Negeri 21 Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.969>

- Nurkhairina, N., & Istiningsih, I. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2). <https://doi.org/10.33487/Edumaspul.V5i2.1084>
- Pramesti, R., & Riyanto, S. (2018). The Effect Of Motivation, Work Discipline, And Compensation Toward Employee Performance. *Jimfe (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1).
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement. In *Problems And Perspectives In Management* (Vol. 19, Issue 3). [https://doi.org/10.21511/Ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/Ppm.19(3).2021.14)
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suprpti, Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020). Leadership Style, Organizational Culture And Innovative Behavior On Public Health Center Performance During Pandemic Covid-19. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2). <https://doi.org/10.7777/Jiemar.V1i2>
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Work Life Balance On Employee Performance At Pt. Angkasapura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport - Balikpapan. *Iosr Journal Of Dental And Medical Sciences*, 19(6), 40–47. <https://doi.org/10.9790/0853-1906044047>
- Tri Sulastri, & Muhammad Jufri. (2021). Resiliensi Di Masa Pandemi: Peran Efikasi Diri Dan Persepsi Ancaman Covid-19. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1). <https://doi.org/10.29080/Jpp.V12i1.531>
- Wati, N. M. N., Jayanti, D. M. A. D., Dewi, N. L. P. T., Sudarma, I. N., & Lestari, N. K. Y. (2021). Optimalisasi Gaya Kepemimpinan Caring Leadership Di Masa Pandemi Covid-19. *Jmm (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4).
- Yunita, T., & Wijayanti, M. (2020). Inovasi Organisasi Saat Pandemi Covid-19 Di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1). <https://doi.org/10.31599/Jki.V1i1.275>
- Yustina, T. S., & Zutiasari, I. (2021). Pengaruh Perbedaan Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Gender Terhadap Kinerja Karyawan. In <http://Manajemen.Fe.Um.Ac.Id/>.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsibisnis@gmail.com

Pengaruh *Current Ratio* (CR) dan *Return On Asset* (ROA) Terhadap Harga Saham Pada PT Gudang Garam Tbk Periode 2006-2020

Tri Sulistyani^{1*}, Rara Syahfitri²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
trisulistyani793@gmail.com^{1*}; rarasyahap@gmail.com²

Received 30 Maret 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Current Ratio* (CR) dan *Return On Asset* (ROA) terhadap Harga Saham Pada PT. Gudang Garam Tbk Periode 2006-2020. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Populasi yang digunakan ialah PT.Gudang Garam Tbk dan Sampel yang digunakan adalah laporan keuangan berupa neraca dan laporan laba rugi pada PT. Gudang Garam Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2006-2020. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial CR tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham, dengan nilai signifikan sebesar $0,051 > 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} -2,167 < t_{tabel} 2,1788$. Sedangkan ROA berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham, dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 3,389 > t_{tabel} 2,1788$. Secara simultan CR dan ROA berpengaruh terhadap Harga Saham dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} 6,171 > F_{tabel} 3,89$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,507 atau 50,7%, hal ini menunjukkan bahwa CR dan ROA secara bersama-sama berkontribusi terhadap harga saham sebesar 50,7% sedangkan 49,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: CR; ROA; Harga Saham

Abstract

This study aims to determine the Current Ratio (CR) and Return On Assets (ROA) to the stock price at PT. Gudang Garam Tbk Period 2006-2020. This type of research is a quantitative research. The population used is PT.Gudang Garam Tbk and the sample used are financial statements in the form of balance sheets and income statements at PT. Gudang Garam Tbk listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2006-2020. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis, with the help of SPSS 25. The results showed that partially CR had no significant effect on stock prices, with a significant value of $0.051 > 0.05$ with a tcount of $-2.167 < ttable 2,1788$. While ROA has a significant effect on stock prices, with a significant value of $0.005 < 0.05$ with a tcount of $3.389 > ttable 2.1788$. Simultaneously CR and ROA have an effect on stock prices with a significant value of $0.014 < 0.05$ with a value of Fcount $6.171 > Ftable 3.89$. Based on the results of the coefficient of determination test shows the R square value of 0.507 or 50.7%, this shows that CR and ROA jointly contribute to the stock price of 50.7% while 49.3% is influenced by other variables not examined in this research

Keywords: CR; ROA; The Stock Price

PENDAHULUAN

Pada zaman ini perkembangan ekonomi telah banyak memberikan perubahan dalam perekonomian nasional terutama semakin ketatnya persaingan bisnis yang ada di Indonesia ini. Perkembangan usaha saat ini menimbulkan persaingan yang terjadi antar perusahaan. Persaingan itu sendiri membuat kompetisi antar perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dan strategi guna tetap bertahan di dunia bisnis itu sendiri dan menetapkan posisinya untuk menjaga kelangsungan perusahaan dengan baik agar perusahaan dapat berkembang sesuai dengan kegiatan yang dijalankan pada masa yang akan datang.

Dalam mencapai keunggulannya dan mempertahankan perusahaannya, perusahaan diharapkan memiliki kekuatan diberbagai bidang seperti bidang keuangan, pemasaran, dan bidang sumber daya manusia serta teknologinya itu sendiri. Tersingkirnya suatu perusahaan dari perekonomian itu disebabkan oleh perusahaan yang sudah tidak mampu memperoleh laba. Untuk memperoleh laba perusahaan harus melakukan kegiatan operasional yang didukung adanya sumber daya. Dalam penelitian ini laba yang digunakan yaitu laba bersih setelah pajak.

Ada beberapa teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dan menilai keuangan perusahaan. Salah satu alternatif yang digunakan untuk mengetahui apakah keuangan perusahaan itu bermanfaat dalam memprediksi perubahan laba perusahaan, termasuk kondisi keuangan perusahaan dimasa depan yaitu dengan menganalisis rasio keuangan. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) kategori rasio keuangan yang digunakan yaitu *Current Ratio* (CR) dan *Return On Asset* (ROA).

Pengukuran *Current Ratio* (CR) yaitu dengan didasarkan pada perbandingan aktiva lancar dengan kewajiban jangka pendek yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Tingginya *Current Ratio* (CR) akan semakin baik bagi kreditur karena perusahaan dianggap mampu melunasi segala kewajibannya, namun *Current Ratio* (CR) yang tinggi tidak baik untuk pemegang saham karena tidak begitu menguntungkan. *Current Ratio* (CR) yang rendah juga lebih beresiko, namun menunjukkan bahwa manajemen menggunakan aktiva lancarnya dengan efektif untuk meningkatkan keuntungannya. Dengan begitu hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya CR akan mempengaruhi keuntungan yang diperoleh.

Return On Asset (ROA) dihitung dengan membagi laba bersih (*net income*) dengan aset perusahaan secara keseluruhan (total aset). Rumus *Return On Asset* (ROA) berguna bagi para manajer perusahaan, investor ataupun analis dalam memberikan gambaran tentang seberapa efisien manajemen perusahaan dalam menggunakan aset buat menghasilkan pendapatan.

Saham merupakan surat berharga yang diperdagangkan di pasar modal sebagai tanda bukti kepemilikan atas suatu perusahaan. Pemegang saham yang terdapat dalam suatu perusahaan turut memiliki sebagian dari perusahaan tersebut. Untuk melengkapi penelitian ini, diperoleh data perusahaan yang berupa laporan keuangan PT Gudang Garam Tbk periode 2006-2020. Adapun nilai *Current Ratio*, *Return On Asset*, dan Harga Saham dari data laporan keuangan perusahaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Data CR, ROA dan Harga Saham PT. Gudang Garam Tbk Periode 2006-2020

TAHUN	CR	ROA	HARGA SAHAM
2006	188,62	4,64	10200
2007	193,48	6,03	8500
2008	221,74	7,81	4250
2009	246,00	12,69	21550
2010	270,08	13,71	40000
2011	224,48	12,68	62050
2012	217,02	9,80	56300
2013	172,21	8,63	42000

2014	162,02	9,27	60700
2015	177,04	10,16	55000
2016	193,79	10,60	63900
2017	193,55	11,62	83800
2018	205,81	11,28	83625
2019	206,19	13,83	52375
2020	291,23	9,78	41000

Sumber : Data Olahan Laporan Keuangan PT Gudang Garam Tbk

Berdasarkan tabel 1 variabel CR mengalami nilai tertinggi terdapat pada tahun 2020 yaitu sebesar 291,23 dan yang terendah terdapat pada tahun 2014 162,02. Variabel ROA mengalami nilai tertinggi pada tahun 2019 yaitu sebesar 13,83 dan nilai terendah pada tahun 2006 yaitu sebesar 4,64. Dengan begitu antara CR dan ROA tidak memiliki persamaan pada titik tertinggi. Harga saham mengalami nilai tertinggi yaitu pada tahun 2017 yaitu sebesar 83800/lembar dan mengalami nilai terendah yaitu pada tahun 2007 yaitu sebesar 8500/lembar.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh apapun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif yang digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel independen yang terkait yaitu CR dan ROA terhadap satu variabel dependen yaitu, Harga Saham pada PT. Gudang Garam Tbk. Populasi penelitian ini adalah seluruh data laporan keuangan PT. Gudang Garam Tbk. Sampel yang digunakan dalam penelitian laporan keuangan pada PT. Gudang Garam Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2006-2020. Metode pengumpulan data untuk keperluan penelitian ini dilakukan dengan metode dokumentasi. Pengumpulan data dimulai dengan tahap penelitian pendahuluan yaitu dengan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku dan bacaan-bacaan lain yang berkaitan dengan pokok bahasan dalam penelitian ini. Selain itu, pada tahap ini juga perlu dilakukan pengakajian data yang dibutuhkan, yaitu mengenai jenis data yang dibutuhkan ketersediaan data, cara memperoleh data, dan gambaran cara pengolahan data. Teknik pengelolaan data atau analisis data yang dipergunakan adalah data kuantitatif, yaitu dengan mengelola kemudian disajikan dalam bentuk tabel untuk mempresentasikan hasil perolehan data tersebut kemudian dianalisis.

Teknik Analisa Statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian pertama ialah Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas. Pengujian kedua ialah Uji Regresi Linier Berganda, pengujian ketiga Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji t dan Uji F dan pengujian keempat ialah Uji Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kesalahan terhadap asumsi-asumsi klasik. Jika uji ini dapat dipenuhi dengan tidak adanya kesalahan maka analisis regresi bisa dilakukan. Adapun hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian telah memenuhi syarat diantaranya uji normalitas menggunakan grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas. Uji multikolinieritas dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas berdasarkan nilai VIF. Uji heteroskedastisitas dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

berdasarkan grafik *scatterplot* bahwa titik-titik menyebar secara acak. Uji autokorelasi dinyatakan tidak terjadi autokorelasi berdasarkan uji *runs test*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk variabel dependen dengan independen yang berhubungan secara positif atau negatif. Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	44,451,573	31,768,929	1,399	,187	
1	CR	-336,350	155,193	-,476	-2,167	,051
	ROA	7,096,568	2,094,187	,745	3,389	,005

a. dependent variable: harga saham

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS V 25 (2021)

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh $Y = 44451,573 - 336,350 X_1 + 7096,568 X_2$

Dari persamaan diatas dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut :

- Nilai a sebesar 44451,573 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Harga saham belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu CR (X_1) dan ROA (X_2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel harga saham tidak mengalami perubahan.
- b_1 (nilai koefisien X_1) sebesar -336,350 menunjukkan bahwa variabel CR tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap harga saham. Yang artinya ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan CR akan menurunkan harga saham sebesar -336,350.
- b_2 (nilai koefisien X_2) sebesar 7096,568 menunjukkan bahwa variabel ROA mempunyai pengaruh yang positif terhadap harga saham. Yang artinya ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan ROA akan menaikkan harga saham sebesar 7096,568.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	44,451,573	31,768,929	1,399	,187	
1	CR	-336,350	155,193	-,476	-2,167	,051
	ROA	7,096,568	2,094,187	,745	3,389	,005

a. dependent variable: harga saham

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS V 25 (2021)

Dari tabel tersebut didapatkan hasil pengolahan data sebagai berikut :

Hasil uji t antara variabel X_1 (*Current Ratio*) terhadap variabel Y Harga saham menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2,167 dengan nilai signifikansi sebesar 0,051 dimana nilai $t_{hitung} -2,167 < 2,1788$ dan

signifikansi sebesar $0,051 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Current Ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham.

Hasil uji t antara variabel X_2 (*Return On Asset*) terhadap variabel Y Harga saham menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,389 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 dimana nilai t_{hitung} $3,389 > 2,1788$ dan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Return On Asset* (ROA) berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F Anova^a

MODEL	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4548449931,197	2	2274224965,599	6,171	,014 ^b
Residual	4422114652,136	12	368509554,345		
Total	8970564583,333	14			

a. dependent variable: harga saham

b. predictors: (constant), roa, cr

Sumber : hasil olahan data spss v 25 (2021)

Dari Uji Anova (Analysis of Varians) pada Tabel 3 dapat dilihat F_{hitung} sebesar 6,171 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,89 sehingga F_{hitung} dinyatakan lebih besar dari F_{tabel} , dengan hasil sebagai berikut $6,171 > 3,89$ maka dapat dinyatakan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima dengan nilai signifikan pada tabel tersebut sebesar 0,014 yang artinya lebih kecil dari nilai signifikansi (α) $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh antara variabel *Current Ratio* (CR) dan *Return On Asset* (ROA) terhadap Harga saham (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,425	19196,603

a. Predictors: (Constant), ROA, CR

b. Dependent Variable: Harga Saham

Sumber : Hasil Olahan Data Spss V 25 (2021)

Berdasarkan Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,507 atau 50,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dan variabel independen memiliki korelasi yang positif. Disimpulkan bahwa *Current Ratio* (CR) dan *Return On Asset* (ROA) secara bersama-sama berkontribusi sebesar 50,7% sedangkan 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh CR terhadap Harga Saham

Berdasarkan hasil uji t antara variabel X_1 (*Current Ratio*) terhadap variabel Y Harga saham menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -2,167 dengan nilai signifikansi sebesar 0,051 dimana nilai t_{hitung} $-2,167 < 2,1788$ dan signifikansi sebesar $0,051 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Current Ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pande Widya Rahmadewi dan Nyoman Abundanti (2018) yang menyatakan bahwa CR tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga saham. Sedangkan, penelitian terdahulu yang memiliki hasil bertolak belakang dengan hasil penelitian yaitu oleh Endah Sriwahyuni

dan Rishi Septa Saputra (2017) yang menyatakan bahwa CR berpengaruh signifikan terhadap harga saham.

Pengaruh ROA terhadap Harga Saham

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) antara variabel X_2 (*Return On Asset*) terhadap variabel Y Harga saham menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,389 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 dimana nilai t_{hitung} $3,389 > 2,1788$ dan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Return On Asset* (ROA) berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosdian Widiawati Watung dan Ventje Ilat (2016) yang menyatakan bahwa ROA berpengaruh signifikan terhadap Harga saham. Sedangkan, penelitian terdahulu yang memiliki hasil bertolak belakang dengan hasil penelitian yaitu oleh Gerald Edsel Yermia Egam, Ventje Ilat, Sonny Pangerapan (2017) yang menyatakan bahwa ROA tidak berpengaruh signifikan terhadap harga saham.

Pengaruh CR dan ROA terhadap Harga Saham

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat dilihat F_{hitung} sebesar 6,171 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,89 sehingga F_{hitung} dinyatakan lebih besar dari F_{tabel} , dengan hasil sebagai berikut $6,171 > 3,89$ maka dapat dinyatakan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima dengan nilai signifikan pada tabel tersebut sebesar 0,014 yang artinya lebih kecil dari nilai signifikansi (α) $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh antara variabel *Current Ratio* (CR) dan *Return On Asset* (ROA) terhadap Harga saham (Y). Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Frendy, Parengkuan dan Marjam (2015) yang menyatakan bahwa CR dan ROA berpengaruh signifikan terhadap Harga saham. Sedangkan, penelitian terdahulu yang memiliki hasil bertolak belakang dengan hasil penelitian yaitu oleh Indah Sulistya Dwi Lestari dan Ni Putu Santi Suryantini (2019) yang menyatakan bahwa CR dan ROA tidak berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Nilai R Square sebesar 0,507 atau 50,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dan variabel independen memiliki korelasi yang positif. Disimpulkan bahwa *Current Ratio* (CR) dan *Return On Asset* (ROA) secara bersama-sama berkontribusi sebesar 50,7% sedangkan 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Current Ratio* (CR) dan *Return On Asset* (ROA) secara parsial maupun simultan pada PT. Gudang Garam Tbk periode 2006-2020, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Current Ratio* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham pada PT. Gudang Garam Tbk periode 2006-2020. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisisnya yang menunjukkan t_{hitung} $-2,167 < 2,1788$ dan signifikansi sebesar $0,051 > 0,05$.
2. *Return On Asset* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham pada PT. Gudang Garam Tbk periode 2006-2020. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisisnya yang menunjukkan t_{hitung} $3,389 > 2,1788$ dan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$.
3. *Current Ratio* dan *Return On Asset* secara simultan berpengaruh terhadap Harga Saham PT. Gudang Garam Tbk periode 2006-2020. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisisnya yang menunjukkan F_{hitung} $6,171 > F_{tabel}$ 3,89 dan nilai signifikan $0,014 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Harjito dan Martono, (2011). *Manajemen Keuangan*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.
- Aprilia, R, S, R., Puspitaningtyas, Z., & Prakoso, A. (2018). Pengaruh Current Ratio Total Asset Turnover dan Debt to Equity Ratio Terhadap Price to Book Value dengan Return On Asset Sebagai Variable Intervening. *Journal Of Accounting Mercu Buana*. 11(30), 329 – 358.
- Arista, F., & Musadad, A. (2020). Pengaruh Current Ratio, Debt To equity Ratio dan Return On Equity terhadap Harga Saham (Studi Pada PT. Lippo Cikarang, Tbk Periode 2014 – 2019). *Jurnal Sekuritas Unpam*, 4(1), 57 – 67.
- Azis, Musdalifah, dkk. (2015). *Manajemen Investasi: Fundamental, Teknikal, Perilaku Investor dan Return Saham*. Yogyakarta: Deepublish.
- Buchari, Sitti Suhariana. (2015). Pengaruh ROA, ROE dan EPS terhadap Harga Saham PT Unilever Indonesia Tbk (Periode 2007-2014). Skripsi, UIN Alauddin Makassar.
- Darmadji, T & Fakhruddin. (2012). *Pasar Modal Di Indonesia*. Edisi Ketiga, Jakarta : Salemba Empat.
- Darmawan, Deni. (2014). *Metode penelitian kuantitatif*. Cetakan kedua. Bandung: PT. Remaja rosdakarya.
- Dhamayanti, T, I, K.(2020). Pengaruh Current Ratio, Return On Assets dan Return On Equity terhadap Harga Saham. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 9(1).
- Diaz, Rafrika & Jufrizen. (2014). Pengaruh Return On Asset (ROA) dan Return On Equity (ROE) terhadap Earning Per Share (EPS) pada Perusahaan Asuransi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 14. No.2 Oktober 2014.
- Egam, Gerald Edsel Yermia, Ventje Ilat, dan Sonny Pangerapan. (2017). *Pengaruh roa, roe, npm, dan eps terhadap harga saham perusahaan yang tergabung dalam indeks lq 45 di bursa efek indonesia periode 2013-2015*. Jurnal EMBA Vol.5 No.1, 105 – 114.
- Endah Sriwahyuni dan Rishi Septa Saputra. (2017). “Pengaruh CR, DER, ROE, TAT, dan EPS terhadap Harga Saham Industri Farmasi di BEI tahun 2011-2015.” *Jurnal Online Insan Akuntan*, Vol. 2, No. 1, Juni 2017, 119-136. E-ISSN: 2528-0163.
- Fahmi, I. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fakhruddin, M. dan M. Sopian Hadianto. (2011). *Perangkat dan Model Analisis Investasi di Pasar Modal*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- George R. T., dalam Sukarna. (2014). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Harjito, A & Martono. (2011). *Manajemen Keuangan*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Penerbit EKONISIA, Yogyakarta.
- Hendra, D. (2019). Pengaruh Debt to Equity Ratio (DER), Current Ratio (CR), Return On Asset (ROA), dan Return On Equity (ROE) terhadap Harga Saham dan Implikasinya Terhadap Return Saham pada industry Penerbangan (Studi kasus pada Perusahaan Maskapai Asia). *Jurnal Kreatif Unpam*, 7(1), 80 – 92.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, Indah Sulistya Dwi., Suryantini, Ni Putu Santi. (2019). Pengaruh CR, DER, ROA dan PER terhadap Harga Saham pada Perusahaan Farmasi di BEI. *E-Jurnal Manajemen Ubud*, 8(3).
- Lutfi, Muhammad Asep. Nardi Sunardi. (2019). “Pengaruh Current Ratio (CR), Return On Equity (ROE), dan Sales Growth terhadap Harga Saham yang berdampak pada Kinerja Keuangan Perusahaan (pada Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan Minuman yang terdaftar di BEI)”. *Jurnal Sekuritas*, Vol. 2, No. 3.
- Margaretha, F. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Dian Rakyat.

- Mujati, Y., & Dzulqodah, S. M. (2016). Pengaruh Earning Per Share Dan Price Earning Ratio Terhadap Debt To Equity Ratio Dan Harga Saham Pada Perusahaan Sekto Makanan Dan Minuman Di Bursa Efek Indonesia. *EKSIS*, (1).
- Novitasari, P., & Herlambang, L. (2015). Pengaruh Current Ratio (CR), Total Asset Turnover (TATO), Debt To Equity Ratio (DER), dan Return On Equity (ROA) terhadap Harga Saham pada Perusahaan yang terdaftar di JII Periode 2019 – 2013. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(4).
- Novitasari, R. (2017). Pengaruh Current Ratio (Cr), Debt To Equity Ratio (Der), Return On Assets (Roa), Dan Return On Equity (Roe) Terhadap Harga Saham. Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.
- Nur'aidawati, S. (2018). Pengaruh Current Ratio (CR), Total Asset Turnover (TATO), Debt to Equity Ratio (DER) dan Return On Asset (ROA) Terhadap Harga Saham dan Dampaknya pada nilai perusahaan. *Jurnal Sekuritas Unpam*, 1(3), 70 – 83.
- Rahayu, P, S., & Dana. (2016). Pengaruh EVA,MVA, dan Likuiditas terhadap Harga Saham pada Perusahaan Food and Beverages. *E-jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 443 – 469.
- Rahmadewi, P, D., & Abundanti, N. (2018). Pengaruh EPS, PER,CR, dan ROE Terhadap Harga Saham di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(4), 2106 – 2133.
- Rini, R. A. S., Z. Puspitaningtyas, dan A. Prakoso. (2018). "Pengaruh Current Ratio, Total Asset Turnover Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Price To Book Value Dengan Return On Asset Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017)". *Komunikasi Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan*, Vol. 11, No. 3, hlm: 329-358.
- Sarinah., Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Setiayawan, I., & Pardiman. (2014). Pengaruh Current Ratio, Inventory Turnover, Time Interested Earned Dan Return On Equity Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Barang Konsumsi Yang Terdaftar di BEI Periode 2009-2012. *Jurnal Nominal*. 3(2), 117 – 133.
- Siti Rohana. (2017). *Strategi Penerapan Marketing Mix Divisi Marketing Produk Deposito Mudharabah di BMT Muhajirin Salatiga*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Sondakh, F, dkk. (2015). Pengaruh Current Ratio, Debt Equity Ratio, Return On Asset dan Return On Equity terhadap Harga Saham pad Indeks LQ45 di BEI Periode 2010 – 2014. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No.2 Juni 2015.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujatmiko, W. (2019). Pengaruh ROE, ROA, dan EPS Terhadap Harga Saham pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- Watung, Rosdian Widiawati dan Ventje Ilat. (2016). Pengaruh Return On Asset (ROA), Net Profit Margin (NPM), dan Earning Per Share (EPS) terhadap Harga Saham pada Perusahaan Perbankan di BEI periode 2011-2015. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174, 4 (2) : 518-529.
- Zahra, S., & Zahroh, U. (2019). The Influence of ROA, EPS, CR toward Stock Price on Textile and Garment Sub Sector Companies listed on BEI 2013 – 2017 period. *Lektoras*, 1(1), 31 – 44.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsibisnis@gmail.com

Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT AK, Tbk

Iman Syatoto^{1*}, Agustinus Kambae²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen0245@unpam.ac.id^{1*}

Received 6 Juli 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT AK, Tbk Jakarta Selatan. Manfaat penelitian ini yaitu memberikan informasi mengenai motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT AK, Tbk Jakarta Selatan dengan menggunakan teknik non probability sampling dan didapat sampel sebanyak 92 orang. Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Hipotesis. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Hasil uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,213 > 1,987$ dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,358 > 1,987$. Hasil uji f variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $27,637 > 3,10$.

Kata kunci: Motivasi; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of motivation and leadership on the performance of employees of PT AK, Tbk South Jakarta. The benefit of this research is to provide information about motivation and leadership towards employee performance at PT AK, Tbk South Jakarta. The population in this study was all employees of PT AK, Tbk South Jakarta using non-probability sampling techniques and a sample of 92 people was obtained. The data analysis methods used are Validity Test, Reliability Test, Simple Linear Regression Test, Multiple Linear Regression Test, Correlation Coefficient Test, Coefficient of Determination Test, and Hypothesis. Methods of data collection by questionnaires and observations. The results of the t-test have a significant influence between motivation on employee performance and the calculated t value of $> t_{tabel}$ or $2.213 > 1.987$ and there is a significant influence between leadership on employee performance with a calculated t value $> t_{table}$ or $7.358 > 1.987$. The results of the f test of motivation and leadership variables on employee performance with a F_{hitung} value $> F_{tabel}$ or $27,637 > 3.10$.

Keywords: Motivation; Leadership; Employee Performance

PENDAHULUAN

Motivasi juga sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan dengan tujuan sebagai penyemangat atau penggerak untuk seseorang sebagai upaya dalam hal

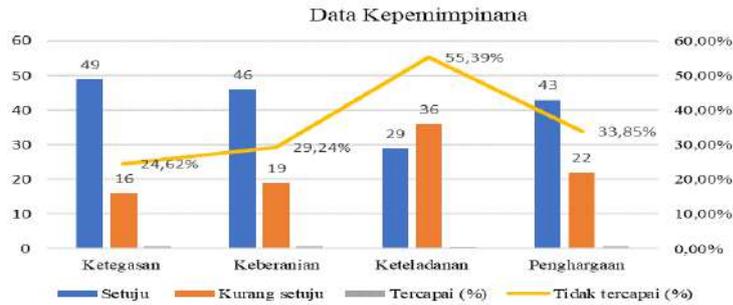
yang positif bahkan hingga negatif. Berdasarkan permasalahan di PT AK, Tbk Jakarta selatan motivasi yang diberikan di perusahaan tersebut belum maksimal, adanya beberapa faktor yang masih ditemukan dalam masalah pemberian motivasi yaitu kondisi kerja yang belum memadai di perusahaan tersebut, pada aspek hubungan kerja karyawan masih kurang akrab dengan yang lain padahal tersebut sangat membantu karyawan untuk dapat saling bekerja sama, pada aspek peluang untuk maju terkendala dengan adanya pegawai yang kurang mengembangkan potensinya dalam melakukan pekerjaan, pada aspek rendahnya keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga sangat mempengaruhi motivasi karyawan untuk tetap optimis dalam bekerja, pada aspek kurangnya rasa tanggung jawab di sebabkan



karena karyawan terlalu menganggap sepele pekerjaan yang ringan pada saat di berikan oleh atasan sehingga mereka terbiasa dengan sifat tersebut sehingga tanggung jawab dalam bekerja sangat minim.

Grafik 1. Motivasi Kerja

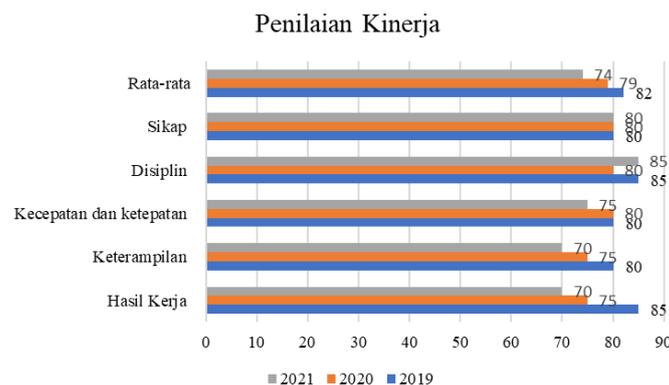
Dari grafik tersebut diketahui bahwa 65 karyawan, 15 orang setuju memilih kondisi kerja yang belum memadai dan 35 orang memilih aktualisasi tidak setuju yang menyebabkan tingkat motivasi mencapai presentase 53%, kemudian 20 orang setuju memilih hubungan kerja antara karyawan dengan yang lainnya masih kurang akrab dan 30 orang memilih aktualisasi tidak setuju yang menyebabkan tingkat motivasi mencapai presentase 46%, kemudian 15 orang setuju memilih peluang untuk maju karena terkendala dengan potensi karyawan yang tidak mau mengembangkannya dan 25 orang memilih aktualisasi tidak setuju sehingga menyebabkan motivasi tersebut mencapai presentase 38%, kemudian 16 orang setuju memilih rendahnya keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan 28 orang memilih aktualisasi tidak setuju sehingga menyebabkan motivasi mencapai presentase sebesar 43%, kemudian 10 orang setuju memilih kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan 20 orang memilih aktualisasi tidak setuju sehingga menyebabkan tingkat motivasi mencapai presentase 30%. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Peranan pemimpin adalah menyediakan lingkungan untuk menyalurkan potensi orang-orang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diembannya, sehingga kontribusi yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan akan berdampak positif. Permasalahan dalam aspek kepemimpinan, PT AK, Tbk Jakarta Selatan masih memiliki beberapa kendala seperti kurang tegasnya pihak pimpinan terhadap karyawannya, dapat dilihat data variabel kepemimpinan observasi PT AK, Tbk Jakarta Selatan tahun 2021.



Grafik 2. Data Kepemimpinan

Di atas yaitu pra survey awal sebanyak 65 karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan, bahwa pada aspek ketegasan hanya mencapai 75,38% dan tidak mencapai 24,62%, hal ini diketahui banyaknya setuju sebanyak 49 karyawan pada aspek ketegasan dan tidak setuju mencapai 16 karyawan, dan pada aspek keberanian hanya mencapai 70,76% dan tidak tercapai 29,24%, hal ini diketahui banyaknya setuju sebanyak 46 karyawan pada aspek keberanian dan tidak setuju mencapai 19 karyawan, dan pada aspek keteladanan hanya mencapai 44,61% dan tidak tercapai 55,39%, hal ini diketahui banyaknya setuju 29 karyawan pada aspek keteladanan dan tidak setuju mencapai 36 karyawan, kemudian pada aspek penghargaan mencapai 66,15% dan tidak mencapai 33,85%, hal ini diketahui banyaknya setuju sebanyak 43 karyawan pada aspek penghargaan dan tidak setuju mencapai 22 karyawan. Masalah-masalah tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya khususnya dalam mencapai Kinerja karyawan yang diinginkan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari kepemimpinan yang diterapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang tidak maksimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun hal-hal yang mempengaruhi kinerja Kinerja karyawan di PT. Adhi Karya mengalami penurunan khususnya pada masa pandemi seperti saat ini. Indikasi penurunan kinerja karyawan dibuktikan dengan masih terdapat banyaknya karyawan yang gagal dalam menyelesaikan target yang telah ditetapkan perusahaan dan penurunan kualitas kerja. Berikut adalah data penilaian kinerja di PT AK, Tbk Jakarta Selatan tahun 2019-2021.



Grafik 3. Data Kinerja

Tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 kinerja karyawan mendapatkan pencapaian sebesar 82% dari target 100%, akan tetapi pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 3% dari hasil pencapaian sebelumnya yaitu 82% menjadi 79% dari target 100%, selanjutnya di tahun 2021 kembali mengalami penurunan sebesar 5% dari hasil pencapaian 79% menjadi 74%. Hasil ini cukup membuat kerugian pada perusahaan dengan demikian penurunan dan kenaikan realisasi tidak stabil sehingga ini tidak menjadi titik masalah rekapitulasi hasil kinerja karyawan pada perusahaan PT AK, Tbk Jakarta Selatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengangkat

judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan”.

Kajian Pustaka

Motivasi

Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, sedangkan indikator yang digunakan menurut Sedamayati (2017:104) yaitu Kondisi kerja, Hubungan kerja, Peluang untuk maju, Keberhasilan, Tanggung jawab.

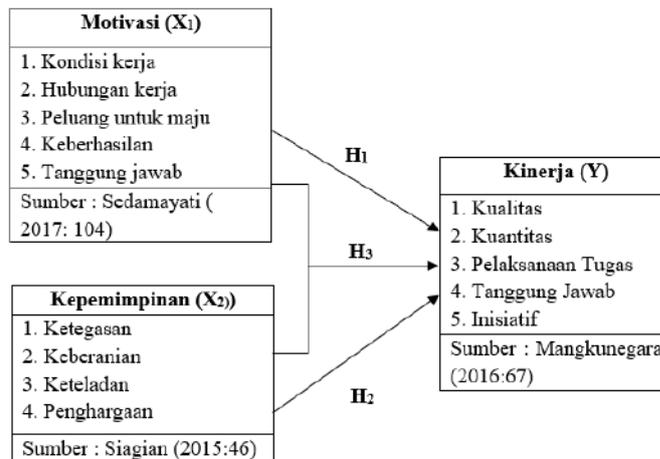
Kepemimpinan

Fahmi (2017:15) “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, indikator kepemimpinan menurut Siagian (2015:46) yaitu Ketegasan, Keberanian, Keteladanan, Penghargaan

Kinerja

Mochcriono (2012:95) menyatakan bahwa : “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”, indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:67) yaitu Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab, Inisiatif.

Adapun berdasarkan teori tersebut maka terbentuklah kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 4. Kerangka Pemikiran

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yakni penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dimana dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah motivasi dan kepemimpinan, variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT AK (Persero), Tbk Jakarta Selatan sebanyak 120 orang sedangkan metode *accidental sampling*, yaitu teknik pengambilan sample secara acak dengan jumlah nya sebanyak 92 responden diperkecil dengan menggunakan slovin dengan error 5%.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data Primer yang terdiri dari observasi dan wawancara serta kuisioner yang disebarakan kepada 92 responden. Sedangkan data skunder yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji intrumen, uji asumsi klasik dan analisis koefisien korelasi serta uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Usia	Jenis Kelamin		
20-25 Tahun	36	Laki-laki	50
26-30 Tahun	30	Perempuan	42
31-40 Tahun	16		
41-50 Tahun	10		
Masa Kerja		Pendidikan	
< 1 Tahun	11	Doktor	8
1-2 Tahun	25	Magister	18
2-3 Tahun	30	Sarjana	26
3-4 Tahun	18	Diploma	14
> 5 Tahun	8	SLTA	26

Sumber: Pengolahan data (2022)

Jika dilihat pada tabel diatas maka diketahui mayoritas yang bekerja di perusahaan ini adalah laki-laki dengan usi 20-25th dengan tingkat pendidikan rata yaitu Sarjana dan SLTA.

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis dakriptif diketahui bahwa motivasi secara keseluruhan pada PT AK (Persero), Tbk Jakarta Selatan dinilai baik. Hal ini dilihat dengan total rata-rata variabel X_1 sebesar 3.41 yang berada pada interval baik. Dan kepemimpinan secara keseluruhan pada PT AK (Persero), Tbk Jakarta Selatan dinilai cukup baik. Hal ini dilihat dengan total rata-rata variabel X_2 sebesar 3.15 yang berada pada interval cukup baik. Sedangkan kinerja karyawan secara keseluruhan pada PT AK (Persero), Tbk Jakarta Selatan dinilai baik. Hal ini dilihat dari total rata-rata variabel Y sebesar 3.52 yang berada pada interval baik. Dari keseluruhan tersebut disimpulkan dari hasil penelitian bahwa motivasi yang ada sudah baik dan diperkuat dengan kepemimpinan yang dijalan sudah cukup baik sehingga kinerja karyawan pun sudah baik.

Uji Instrumen

Tabel 2. Uji Instrumen

Uji Validitas			
Butir Pernyataan	Motivasi r hitung	Kepemimpinan r hitung	Kinerja r hitung
X1.1	0,297	0,538	0,253
X1.2	0,516	0,636	0,372
X1.3	0,426	0,528	0,367
X1.4	0,565	0,554	0,687
X1.5	0,602	0,574	0,77
X1.6	0,555	0,644	0,757
X1.7	0,685	0,731	0,765
X1.8	0,428	0,508	0,792
X1.9	0,665	0,512	0,795
X1.10	0,521	0,455	0,65
Uji Reliabilitas			
Motivasi (X1)			0,713
Kepemimpinan (X2)			0,767
Kinerja (Y)			0,835

Sumber: Pengolahan data (2022)

Jika dilihat pada tabel diatas maka diketahui untuk uji validitas dinyatakan Valid karena nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0,205 begitupun untuk uji reliabilitas nilai r ca $>$ r tabel maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas diketahui data berdistribusi normal dikarenakan nilai dari Kolmogorov Smirnov test nya $0,200 > 0,05$ sehingga data distribusi normal ditambah lagi dari hasil uji multikolinieritas dimana variabel Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,946 dimana masing-masing variabel *tolerance* bernilai lebih dari 0,1 ($0,946 > 0,1$) dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) sebesar 1,058 masing-masing nilai VIF kurang dari 10 ($1,058 < 10$), dengan demikian model regresi ini **tidak** terjadi multikolinieritas.

Uji Korelasi dan Determinasi

Tabel 3. Uji Korelasi dan Determinasi Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,227	,052	,041	7,111

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data (2022)

Koefisien korelasi sebesar 0,227 berada pada rentang interpretasi 0,20-0,399 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **Lemah** terhadap Kinerja karyawan (Y). Dan diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,052 dengan perhitungan $0,052 \times 100\% = 5,2\%$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 5,2%

Tabel 4. Uji Korelasi dan Determinasi Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613	,376	,369	5,770

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data (2022)

Koefisien korelasi sebesar 0,613 berada pada rentang interpretasi 0,60-0,799 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_2) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja karyawan (Y). *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,376 dengan perhitungan $0,376 \times 100\% = 37,6\%$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 37,6%.

Tabel 5. Uji Korelasi dan Determinasi Variabel $X_{1,2}$ Terhadap Variabel Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619	,383	,369	5,767

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_1), Kepemimpinan (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data (2022)

Koefisien korelasi sebesar 0,613 berada pada rentang interpretasi 0,60 - 0,799, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja karyawan (Y). nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,383 dengan perhitungan $0,383 \times 100\% = 38,3\%$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1)

dan kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38,3% terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda dan Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji Linear Sederhana Variabel X_1 Terhadap Variabel Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,403	4,492		5,655	,000
Motivasi (X_1)	,287	,130	,227	2,213	,000

a. *Dependent Variable:* kinerja (Y)

Sumber: Pengolahan data (2022)

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah : $Y = 25,403 + 0,298X$. Maka dapat dijelaskan dimana Nilai konstanta sebesar 25,403 menyatakan bahwa jika nilai variabel Motivasi (X_1) tidak ada atau = 0, maka nilai Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 25,403. Dan Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) 0,287, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,287 kali. Disilain pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,213 > 1,987$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 7. Uji Linear Sederhana Variabel X_2 Terhadap Variabel Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,961	2,684		5,948	,000
Kepemimpinan (X_2)	,610	,083	,613	7,358	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data (2022)

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah : $Y = 15,961 + 0,610X$. Maka dapat dijelaskan dimana Nilai konstanta sebesar 15,961 menyatakan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 15,961. Sedangkan Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) 0,610 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kepemimpinan, maka halitu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,610 kali. Disisi lain diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,358 > 1,987$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 8. Uji Linear Berganda Variabel $X_{1,2}$ Terhadap Variabel Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,774	4,075		3,134	,002
Motivasi (X_1)	,112	,108	,089	1,039	,302
Kepemimpinan (X_2)	,589	,085	,592	6,916	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja (Y)

Sumber: Pengolahan data (2022)

Persamaan regresinya $Y = 12,774 + 0,112X_1 + 0,589X_2$. Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Nilai konstanta sebesar 12,774 menyatakan bahwa jika nilai variabel motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 12,774. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) 0,112, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kepemimpinan, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,112 kali. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) 0,589, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kepemimpinan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,589 kali.

Tabel 9. Uji Anova Variabel $X_{1,2}$ Terhadap Variabel Y

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1838,602	2	919,301	27,637	,000 ^b
	Residual	2960,474	89	33,264		
	Total	4799,076	91			

a. *Dependent Variable:* Kinerja (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2)

Sumber: Pengolahan data (2022)

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $27,637 > 3,10$ hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan. dengan hasil persamaan regresinya $Y = 12,617 + 0,119X_1 + 0,587X_2$ dan hasil uji f diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $27,637 > 3,10$ serta nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, E. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media. Mahpudin, Endang., Pupung
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3 (3), 312.
- Arianto, N., & Pebriani, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Di Sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat). *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Arianto, N., & Septiani, R. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs.
- Asmalah, L., & Arianto, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireundeu. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 27-36.
- Fudin Zainal Abidin. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rekatama Putra Gegana Bandung*. Skripsi Universitas Winaya Mukti Bandung.

- Gary Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Indeks.
- Viezhal Rivai. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bulog Divisi Regional Jakarta*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Hilman Firmansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Zainul Hidayat Dan Muchamad Taufiq. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Lumajang*. Jurnal Wiga Volume 2 Nomer 1 Maret 2012 Issn No 2088-0944.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt.Remaja Rosdakarya.
- Nurmin, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Gada Rajawali Dunia. *Jurnal Jenius, Unpam*, 1(3).
- Nurmin, A. (2020). Kepemimpinan Dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 124-137.
- Potu, Aurelia. 2013. *Motivasi, Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal Emba Vol.1 No.4 Desember 2013 Hal. 1208-1218
- Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Yusuf Muri. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta . PT Fajar Interpratama Lrata.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG

Nurmin Arianto^{1*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
dosen01118@unpam.ac.id^{1*}

Received 5 Juli 2022 | Accepted 26 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan pada PT SMG. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel yang dilakukan secara acak atau random sampling sebanyak 109 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji hipotesis, uji model regresi dan uji sobel. Hasil Penelitian uji model 1 maka diperoleh nilai $Y = 47,785 + 0,107x$, diperkuat dengan Uji Hipotesis kesatu nilai t hitung $(2,612) > t$ tabel $(1,984)$ dan nilai sig. menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis kesatu dapat diterima. Hasil uji model 2 maka diperoleh nilai $Z = Y = 57,841 + 0,106x$ diperkuat penelitian hipotesis kedua nilai t hitung $(2,577) > t$ tabel $(1,984)$ dan nilai sig. menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis kedua dapat diterima serta Hasil uji model 3 maka diperoleh nilai $Y = 45,806 + 0,030x$ diperkuat hipotesis ketiga nilai t hitung $(2,845) > t$ tabel $(1,984)$ dan nilai sig. menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis ketiga dapat diterima. Hasil penelitian Uji Sobel nilai t hitung $(3,43847167) > t$ tabel $(1,984)$ yang berarti hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja.

Abstract

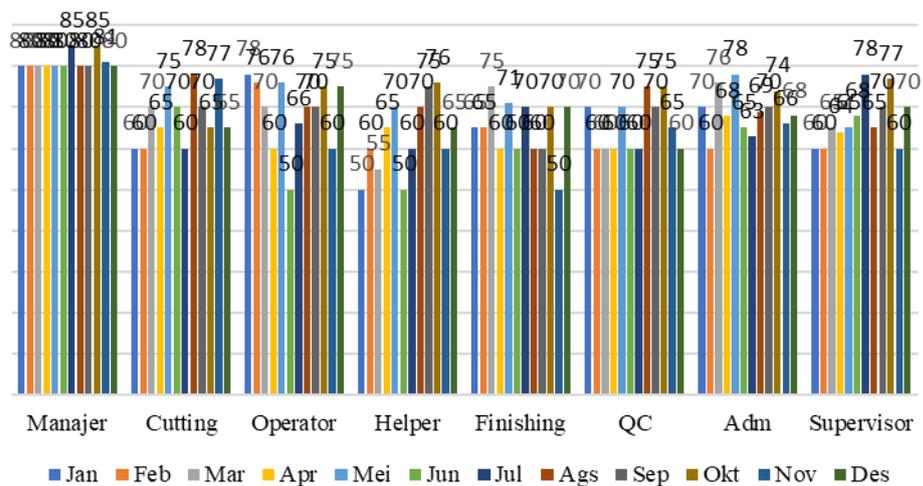
This study aims to determine whether there is an effect of the work environment on performance through job satisfaction as an intervening variable. The research was conducted at PT SMG. The research method used is quantitative with a random sample of 109 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis by testing the validity test, reliability test, classical assumption test, coefficient of determination test, hypothesis testing, regression model testing and Sobel test. The results of the model 1 test obtained the value of $Y = 47.785 + 0.107x$, strengthened by the first hypothesis test, the value of $t_{count} (2.612) > t_{table} (1.984)$ and the value of sig. shows a number of $0.000 < 0.05$ which means the first hypothesis can be accepted. The results of the model 2 test showed that the value of $Z = Y = 57.841 + 0.106x$ was strengthened by the second hypothesis research, the value of $t_{count} (2.577) > t_{table} (1.984)$ and the value of sig. shows a number of $0.000 < 0.05$ which means the second hypothesis is acceptable and the results of the model 3 test, the obtained value of $Y = 45.806 + 0.030x$ is strengthened by the third hypothesis, the value of $t_{count} (2.845) > t_{table} (1.984)$ and the value of sig. shows a number of $0.000 < 0.05$ which means the third hypothesis can be accepted. The results of the Sobel test research value $t_{count} (3.43847167) > t_{table} (1.984)$ which means the fourth hypothesis can be concluded that there is a positive influence between the work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Work Environment; Employee performance; Job satisfaction

PENDAHULUAN

Industri garmen merupakan salah satu bentuk usaha di bidang busana yang memproduksi pakaian jadi dalam jumlah yang banyak. Industri garmen di Indonesia terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan jumlah penduduk yang cukup besar, sehingga profit yang diperoleh sangat menjanjikan dan terjadi persaingan yang ketat di dalam industri garmen. Industri garmen, selain memenuhi kebutuhan pasar lokal sekarang ini telah mencapai pasar internasional, Peningkatan kemampuan karyawan diperoleh dari pelatihan, secara langsung akan berdampak kepada kinerja setiap karyawan. Melalui kinerja yang diperoleh, perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilannya. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia dan akan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi. Dalam upaya produksi yang dihasilkannya, PT SMG ini memiliki bidang produksi cutting, operator, helper, finishing, QC, line, dan supervisor. PT SMG memproduksi pakaian dimana proses produksi dari bahan mentah sampai bahan jadi lalu di pasarkan. untuk memasarkannya, PT SMG bekerja sama dengan berbagai outlet penjualan seperti Ramayana, Puja Sari, Outlet Tanah Abang, Outlet Pamulang Square, dan Metro Parung. Namun dalam satu tahun terakhir, perusahaan mengalami beberapa masalah terkait masalah kinerja karyawan yang cenderung menurun. Penurunan kinerja pada PT SMG dilihat dari seringnya karyawan melakukan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

Penilaian kinerja berdasarkan Jobsdesc



Grafik 1. Penilaian Kinerja

PT SMG melakukan penilaian kinerja bukan hanya penilaian perbagian produksi saja tapi juga pada seluruh karyawan setiap bulannya untuk mengetahui dan menganalisa hasil kerja karyawan, penilaian kerja juga berfungsi sebagai pengontrol dan pengawasan kinerja karyawan, apabila karyawan mengalami penurunan kinerja akan sangat terlihat hasil yang buruk pada penilaian kerjanya. Penilaian kinerja pada penelitian ini dilakukan berdasarkan indikator penilaian kinerja PT SMG

Tabel 1. Indikator Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT SMG

Penilaian Kinerja	BULAN											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Oct	Nov	Des
Disiplin	70	65	75	50	70	78	60	60	70	76	50	65
Inisiatif	75	70	60	65	75	70	50	65	70	65	77	60
Kerja Sama	60	75	70	60	76	50	66	76	70	75	60	50
Komunikasi	50	60	55	65	70	50	60	70	75	50	60	65

Penilaian Kinerja	BULAN											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Oct	Nov	Des
Kualitas Kerja	70	70	75	78	79	76	70	60	60	70	50	65
Analisis Masalah	50	60	50	55	70	40	50	55	70	69	50	55
Rata-Rata Nilai	64	67	64	62	73	61	59	64	69	68	58	60
Skor	K	K	K	K	C	K	br	K	K	K	br	br

Sumber: PT SMG Bojongsari Depok

Penilaian kinerja karyawan pada Januari sampai Desember. Penilaian Kinerja yang paling terlihat menurun bahkan dikatakan buruk adalah pada bulan Juli, Desember dan Desember. Penilaian kinerja karyawan baru akan dianggap maksimal atau baik apabila penilaian kinerja diatas nilai 90, namun kenyataannya penilaian kinerja karyawan PT SMG dibawah nilai 90. Sehingga, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan PT SMG tidak baik. Disisi lain rencana dan realisasi produksi pakaian yang dicapai oleh karyawan PT SMG berdampak pada kinerja karyawan dimana kinerja karyawan dikatakan menurun apabila pencapaian atau hasil produksi tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pecapaian Kapasitas Produksi Pakaian PT SMG

Produksi	Target Produksi /bln	Hasil Produksi (kodi)											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Kemeja Anak	1.500 kodi	500	700	750	750	800	700	800	900	700	700	780	850
Kemeja Dewasa	1.500 kodi	550	600	700	750	700	720	700	980	810	600	700	700
Celana Training dewasa	1.500 kodi	600	660	500	700	700	820	800	960	800	810	850	750
Jeans Levis dewasa	1.500 kodi	600	760	650	700	700	810	780	750	800	750	840	850

Sumber: PT SMG Bojongsari Depok

Terlihat bahwa target yang ditetapkan perusahaan setiap bulan nya 1.500 kodi. Namun realisasinya, hasil produksi tidak memenuhi target sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan dalam memproduksi pakaian. Hal ini sangat merugikan perusahaan jika produksi terus menerus menurun diakibatkan ketidakpuasan karyawan, dari hasil observasi langsung dengan para karyawan PT SMG, alasan kepuasan kerja yang kurang dipengaruhi secara tidak langsung oleh kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja maupun fasilitas kerja yang ada. Dari banyak nya terget yang ditetapkan perusahaan kurang sebanding dengan peralatan kerja yang ada, seperti hal nya setrika uap gas yang hanya berfungsi 2, walaupun ada 3 yang ada tetapi hanya 2 yang berfungsi, selain itu seringkali mesin jahit mengalami kerusakan yang butuh waktu untuk diservice sehingga menghambat proses produksi. Faktor tersebut pun menjadi salah satu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena kurangnya rasa nyaman dan menciptakan perasaan tidak senang terhadap kondisi kerja yang terjadi dilapangan, dimana kepuasan kerja karyawan berdampak pada kinerja yang menurun. Kinerja yang menurun akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Maka dari itu, perlu adanya peningkatan kepuasan kerja untuk memberi semangat karyawan dalam mendorong kinerjanya. Namun, pada PT SMG Bojongsari Depok mengalami permasalahan terhadap kepuasan kerja

Tabel 3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja
Berdasarkan Keluhan Karyawan PT SMG Bojongsari Depok

NO	Faktor Kepuasan Kerja	Tahun		
		Bobot Persentase Kepuasan (%)	Jumlah Kepuasan Karyawan (%)	Jumlah Ketidakpuasan Karyawan (%)
1.	Gaji	100	10 Karyawan	140 Karyawan
2.	Waktu Kerja	95	9 Karyawan	141 Karyawan
3.	Tunjangan	85	0 Karyawan	150 Karyawan
4.	Bonus	85	0 Karyawan	150 Karyawan
5.	Pelatihan	80	7 Karyawan	143 Karyawan
6.	Komunikasi	90	20 Karyawan	130 Karyawan
7.	Rekan Kerja	90	17 Karyawan	133 Karyawan
8.	Kerjasama	100	24 Karyawan	126 Karyawan
9.	Pengawasan	80	15 Karyawan	135 Karyawan
Rata-Rata		89,44%	11,33%	138.67%

Sumber: Data diolah penulis berdasarkan observasi

Persentase kepuasan karyawan minimal seharusnya mencapai 89,44%. Namun banyak dari karyawan yang tidak merasa puas dengan faktor-faktor kepuasan kerja tersebut, dilihat dari banyak nya karyawan yang menyetujui ketidakpuasan kerja terhadap faktor kepuasan kerja menunjukkan betapa kurangnya perhatian pihak perusahaan terhadap karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun. Suatu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran dalam bekerja dan keluar masuknya karyawan atau turn over karyawan". Berikut ini daftar persentase ketidakhadiran karyawan PT SMG Bojongsari Depok, sebagai berikut:

Tabel 4. Data Absensi Karyawan PT SMG Bojongsari Depok

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan			
		Alpha	Terlambat	izin	Sakit
Januari	150	10	5	6	2
Februari	150	11	9	10	5
Maret	150	9	8	15	4
April	150	2	8	6	9
Mei	150	8	9	10	4
Juni	150	13	6	9	5
Juli	150	9	3	9	8
Agustus	150	7	5	8	7
September	150	8	4	1	6
Oktober	150	5	6	9	3
Desember	150	9	6	9	8
Desember	150	12	7	13	7

Sumber: PT SMG Bojongsari Depok

Data diatas menunjukkan bahwa absensi karyawan PT SMG Bojongsari Depok masih belum dikatakan baik karena masih ada saja yang alpha, terlambat, izin dan sakit. Hal ini dapat menjadi tolok

ukur kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dan banyak ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.

Salah satu hal yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman memiliki fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Namun, fasilitas lingkungan kerja di PT SMG Bojongsari Depok masih belum kondusif dan kurang lengkap sehingga menghambat proses kerja yang efektif. Berikut data fasilitas lingkungan kerja yang diperoleh penulis berdasarkan pengamatan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Data Fasilitas Lingkungan Kerja PT SMG Bojongsari Depok

Fasilitas Lingkungan Kerja	Jumlah	
	Ketersediaan	Tidak memenuhi
Tempat Ibadah	1	√
AC	0	√
CCTV	0	√
Kipas Angin	12	√
Ruang Kesehatan	0	√
Tempat Parkir	2	√
Kantin	0	√
Toilet Bersih	6	√
Alat Pemadam Kebakaran	1	√

Sumber: Data diolah penulis berdasarkan pengamatan

Dari data tabel 5 menjelaskan mengenai fasilitas yang ada di PT SMG Bojongsari Depok yang menjadi penyebab kurang dan menurunnya hasil kinerja pada karyawan, seperti tempat ibadah yang terbatas, tidak adanya ac, kipas angin yang tersedia hanya 12 padahal dengan jumlah karyawan 150 sehingga kipas angin tidak mencukupi untuk karyawan, tidak adanya kantin, alat pemadam kebakaran yang seharusnya ada di setiap perusahaan namun PT SMG hanya memiliki 1 alat pemadam kebakaran dan rendah nya pengamanan area perusahaan dan dari pengamatan penulis pada PT SMG Depok, berikut data kondisi Lingkungan kerja PT SMG Depok dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6. Data Kondisi Lingkungan Kerja PT SMG Bojongsari Depok

Kondisi Lingkungan Kerja	Ya	Tidak
Terlalu Panas	√	
Terlalu Sempit	√	
Penerangan Kurang Jelas	√	
Bising	√	
Terlalu Berdebu	√	
Sirkulasi Udara Tidak Bagus	√	
Berasap		√
Terdapat Bau Tidak Sedap		√
Lingkungan kerja yang bersih		√

Sumber: Data diolah penulis berdasarkan pengamatan

Dari tabel 6 diatas terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dan membuat kurang nyaman dalam bekerja. Dimana hasil pengamatan yang diperoleh adalah dengan kondisi lingkungan kerja dalam tabel terlalu panas dengan keterangan (Ya), terlalu sempit (Ya), penerangan yang kurang jelas (Ya), kondisi kerja yang bising (Ya),

terlalu berdebu (Ya), sirkulasi udara yang tidak bagus (Ya), Berasap (Tidak), terdapat bau tidak sedap (Tidak), dan lingkungan kerja yang bersih (Tidak). Dengan data tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja akan mengakibatkan kurangnya hasil kinerja karyawan dan menurunnya kinerja karyawan bagi perusahaan. Berikut data fasilitas kerja pada PT SMG Bojongsari Depok berdasarkan pengamatan peneliti.

Tabel 7. Data Alat Kerja PT SMG Bojongsari Depok

Alat Kerja	Jumlah Kebutuhan	Jumlah Tersedia
Mesin Jahit	21	16
Setrika Upap Gas	8	3
Mesin Pelubang Kancing	4	2
Kapur	10	10
Mesin Pemasang Kancing	4	2
Gunting Benang	150	150
Mesin Obras	6	2
Karton Lipat	4	2
Mesin Potong	4	1

Sumber: Data diolah penulis berdasarkan pengamatan

Berdasarkan Tabel 7 jumlah mesin kerja yang belum mencukupi karena besarnya target yang ditetapkan perusahaan belum mencapai target sehingga membutuhkan alat kerja yang cukup, serta berdasarkan pengalaman peneliti banyak nya mesin jahit yang sering mengalami kendala pada saat produksi pun menjadi alasan bahwa alat kerja belum dikatakan maksimal dan Untuk mengetahui lebih jelas mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peneliti tertarik untuk menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan pemaparan diatas tersebut, maka dari itu judul penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG Bojongsari Depok”

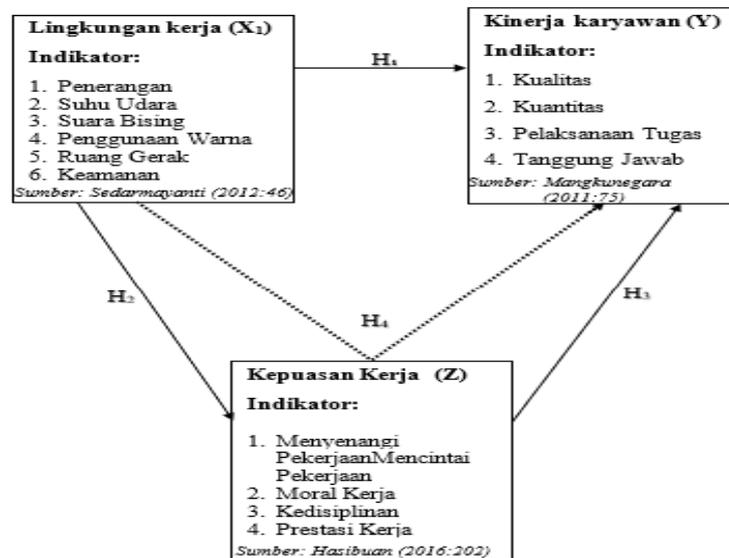
Kajian Teori

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut oleh Sedarmayanti (2012:46) terdiri dari Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak, Keamanan kerja.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan, dimana jika karyawan merasa puas terhadap fasilitas, lingkungan, gaji dan kebutuhan yang seharusnya mereka dapatkan semasa berkerja terpenuhi maka hasil kinerja akan meningkat. Menurut Sutrisno (2014:73), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016:202), Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaannya, Moral kerja, Kedisiplinan, Prestasi kerja,

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global organisasi membutuhkan untuk kerja. Organisasi membutuhkan kinerja yang tinggi dari semua karyawannya, pada saat yang sama para karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka. Para menejer harus mengevaluasi untuk kerja agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah yang harus diambil. Menurut Miner dalam Edy Sutrisno (

2011:173), Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan indikator yang digunakan mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:75), Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, Tanggung Jawab.



Gambar 2. Kerangka Berfikir

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang dijadikan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT SMG Bojongsari Depok yang berjumlah 150 karyawan sedangkan sample dalam penelitian ini menggunakan Slovin dengan error 5% maka diperoleh sampel 109,09 dan peneliti membulatkan menjadi 109 orang responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebar kuisioner jenis tertutup dimana peneliti sudah menyediakan jawaban sehingga responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti sehingga menghemat waktu penelitian disisi lain peneliti juga menggunakan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dengan melakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik serta analisis kuantitatif untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel serta menggunakan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

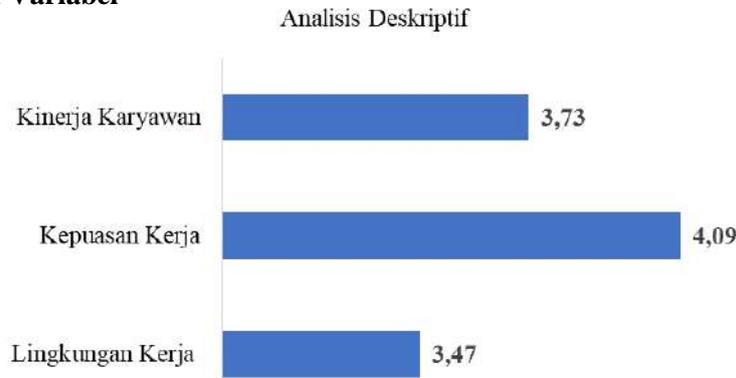
Tabel 8. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin		Pendidikan	
Laki-Laki	16	SMP	31
Perempuan	93	SMA	78
Usia		Diploma	
>30 tahun	53	Lama Bekerja	
31-40 tahun	30	1 bln-1 tahun	27
<40 tahun	26	1 tahun-3 tahun	59

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2022)

Dari tabel diatas maka diketahui bahwa mayoritas yang bekerja di PT ini adalah perempuan dengan usia > 53 tahun dan pendidikan SMA sedangkan lama nya bekerja yaitu 1-3 tahun, hal ini sejalan dengan kebijakan perusahaan bahwa jarang ada karyawan yang tetap dalam PT ini.

Analisis Deskriptif Variabel



Gambar 3. Analisis Deskriptif Variabel

Dari grafik diatas maka diketahui bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata yaitu 3,73 berada diantara 3,40-4,19 hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan sudah **Baik** dan kepuasan kerja karyawan diperoleh skor rata-rata yaitu 4,09 berada dianaraa 3,40-4,19 hal ini juga menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan sudah **Baik** dan diperkuat dengan lingkungan kerja yang ada dimana memperoleh skor 3,47 berada diantara 3,40-4,19 jatuh pada kata **baik** jika dilihat berdasarkan grafik tersebut maka lingkungan kerja memperoleh skor terendah dibanding yang lain hal ini lah yang patut menjadi perhatian bagi PT SMG dapat lebih meningkat kan kepuasan sehingga kinerja karyawan akan ikut meingkat.

Uji Instrumen

Dari hasil uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas maka diketahui nilai r_{hitung} untuk setiap instrumen dalam setiap variable dinyatakan **Valid** karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,195. Sedangkan dari hasil uji reliabilitas maka Insturmen kuisioner dinyatakan **Reliabel** karena nilai $r_{ca} > r_{tabel}$ yaitu 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Dari hasil analisis data yang diperoleh maka seluruh data dari persamaan ke satu, kedua dan ketiga seluruh nya bebas dari gejala normalitas, multikolinieritas dan Heteroskedastisitas sehingga seluruh data dari ketiga persamaan di nyatakan bagus dan bisa untuk di uji hipotesis.

Analisis Kuantitatif

Uji Determinasi Persamaan Ke Satu Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Kesatu (Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.154 ^a	.024	.015	2.925

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diperoleh angka koefisien determinasi (R) 0,024 sama dengan 2,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SMG Bojongsari Depok berpengaruh sebesar 2,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini.

Uji Determinasi Persamaan Ke Dua Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Kedua (Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.056 ^a	.003	-.006	8.138

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai koefisien determinasi (R) 0.003 sama dengan 0,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SMG Bojongsari Depok berpengaruh sebesar 0,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini

Uji Determinasi Persamaan Ke Tiga Kepuasan Terhadap Kinerja

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Ketiga (Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.081 ^a	.007	-.003	2.950

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi (R²) .007 sama dengan 0,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SMG Bojongsari Depok berpengaruh sebesar 0,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini.

Uji Model Regresi dan Uji Hipotesis

Uji Regresi Persamaan Kesatu Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier $Y = 47.785 + 0,107x$ dari persamaan tersebut maka nilai Y adalah kinerja karyawan dan X adalah lingkungan kerja, dimana *Constant* = 47.785. Artinya konstanta bernilai positif atau dapat dijelaskan apabila lingkungan kerja (x) bernilai tetap maka kinerja karyawan (y) nilainya sebesar 0,107 satuan sedangkan Lingkungan Kerja (x) = 0,107. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,107 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} (2,612) > t_{tabel} (1,984)$ dan nilai sig. menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis kesatu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kesatu diterima.

Uji Regresi Persamaan Kedua Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Persamaan regresi linier $Y = 57.841 + 0,106x$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Z adalah kepuasan kerja dan X adalah lingkungan kerja, dimana *Constant* = 57.841. Artinya konstanta bernilai positif atau dapat dijelaskan apabila lingkungan kerja (x) bernilai tetap maka kepuasan kerja (z) nilainya sebesar 0,106 satuan dan Lingkungan Kerja (x) = 0,106. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,106 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} (2,577) > t_{tabel} (1,984)$ dan nilai sig. menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis kedua dapat disimpulkan

bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Uji Regresi Persamaan Ketiga kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Persamaan regresi linier $Y = 45.806 + 0,030x$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai Y adalah kinerja karyawan dan Z adalah kepuasan kerja, sedangkan $Constant = 45.806$. Artinya konstanta bernilai positif atau dapat dijelaskan apabila kepuasan kerja (z) bernilai tetap maka kinerja karyawan (y) nilainya sebesar 0,030 satuan. Dan Kepuasan Kerja (z) = 0,030. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,030 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil uji hipotesis maka diperoleh nilai $t_{hitung} (2,845) > t_{tabel} (1,984)$ dan nilai sig. menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Pengujian Hipotesis Empat dengan Uji Sobel

Tabel 12. Hasil Uji Sobel Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,841	6.232		9.281	,000
	Lingkungan Kerja	.106	.185	-.056	2.577	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 13. Hasil Uji Sobel Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.806	1.920		23.854	,000
	Lingkungan Kerja	.030	.035	-.081	2.845	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Sab = \sqrt{b^2 \cdot sa^2 + a^2 \cdot sb^2 + sb^2 \cdot sa^2}$$

Keterangan:

b = 0.030 / (B) di persamaan regresi 2

a = 0.106 / (B) di persamaan regresi 1

sa = 0.185 / (standard error) di persamaan regresi 1

sb = 0.035 / (standard error) di persamaan regresi 2

$$Sab = \sqrt{b^2 \cdot sa^2 + a^2 \cdot sb^2 + sb^2 \cdot sa^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,030^2 \cdot 0,185^2 + 0,106^2 \cdot 0,035^2 + 0,035^2 \cdot 0,185^2}$$

$$Sab = \sqrt{3,080255 + 1,376415 + 4,19256255}$$

$$Sab = \sqrt{8,64923255}$$

$$Sab = 2,94095776$$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{(0,106) \cdot (0,030)}{2,94095778}$$

$$t = \frac{1,011245}{2,94095776}$$

$$t = 3,43847167$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,43847167 dan t_{tabel} di peroleh dari *degree of freedom* : (n-k-1) atau 109-2-1 sebesar 106 nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% diperoleh sebesar 1,984. Maka nilai t_{hitung} (3,43847167) > t_{tabel} (1,984) yang berarti hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian maka lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2008). Psikologi industri. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Basuki, Sulisty. 2006. Metode Penelitian. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Bungin, Burhan. 2008. Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana Pranada Media Grup.
- Edy Sutrisno 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta. Pranada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 1995. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T., & Hani. (2011). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. Manajemen. Edisi revisi, cetakan ke 10. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A, A Anwar Prabu 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

- Marwansyah 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam : Pekanbaru
- Rachmawati, D. A. D. 2012. “Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Return On Asset (ROA) Perbankan”, Jurnal Nominal, Vol. 1, No. 1: h.34-40.
- Robbins, S. P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS Edisi 1. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- T. Hani Handoko. 2013. Manajemen, edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsibisnis@gmail.com

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Taruna Terpadu-1

Lismiatun^{1*}, Widia Astuti², Sunaryo³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

dosen01460@unpam.ac.id^{1*}, dosen01265@unpam.ac.id², dosen01010@unpam.ac.id³

Received 6 Juli 2022 | Accepted 26 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Taruna Terpadu-1. Metode Penelitian yang digunakan bersifat analisa kuantitatif dengan populasi dan sampel sebanyak 50 orang. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian diketahui bahwa Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dilihat dari nilai t_{hitung} dari variabel Kompensasi adalah $t_{hitung} 3,479 > t_{tabel} 2,01$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dilihat dari nilai t_{hitung} dari variabel Kompensasi adalah $t_{hitung} 2,430 > t_{tabel} 2,01$ dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dilihat dari nilai F_{tabel} sebesar 3.20 $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,399 > 3.20$) dan signifikan < 0.05 ($0.00 < 0.05$)

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Kinerja Guru

Abstract

The purpose of this study is to find out how much influence work motivation and compensation on teacher performance at SMK Taruna Terpadu-1. The research method used is a quantitative analysis with a population and sample of 50 people. The data analysis technique uses validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient, coefficient of determination, F test and t test. The results of the study found that Compensation partially has a significant effect on Teacher Performance, judging from the calculated value of the Compensation variable is a calculation of $3.479 > t_{tabel} 2.01$ with a significant level of $0.001 < 0.05$. Partially Motivation has a significant effect on Teacher Performance, judging from the calculated value of the Compensation variable is a calculation of $2.430 > t_{tabel} 2.01$ with a significant level of $0.019 < 0.05$. Simultaneously, there is an effect of compensation and Motivation on Teacher Performance as seen from the table F value of 3.20 $F_{count} > F_{table}$ ($17,399 > 3.20$) and significant < 0.05 ($0.00 < 0.05$)

Keywords: Compensation; Motivation; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia

tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu (Pramudyo, 2010:1) Perlu upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia pada umumnya dan guru di SMK Taruna Terpadu-1 pada khususnya. Diperlukan perbaikan yang menyeluruh terhadap unsur-unsur yang saling terkait di dalamnya. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah guru (Pramudyo, 2010:1).

Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di SMK Taruna Terpadu-1. Peran, tugas, dan tanggungjawab guru sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Pramudyo, 2010:2)..

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. guru dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Nasrudin, 2010:237). Melihat posisi guru yang penting dalam pendidikan bangsa tentu saja kinerja guru menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan baik tidaknya guru dalam melaksanakan tugasnya, Apabila guru mempunyai kinerja yang baik maka guru akan melakukan tugas dan perannya dengan baik.

Tujuan yang mulia pada saat ini tampaknya sulit tercapai apabila organisasi yang karyawannya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan trampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya.

Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan – kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan Kompensasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi.

Dalam proses pembelajaran tentu ada kegagalan dan keberhasilannya. Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Keberhasilan kerja karyawan tidak lepas dari motivasi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Karyawan juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan, dengan perkembangan teknologi yang pesat kadang-kadang mereka lebih cepat tahu tentang bentuk kehidupan yang jauh disana maupun sekitarnya. Adanya ketergantungan satu sama lain membuat kita perlu menghargai karya orang lain. Apresiasi di dunia pendidikan penting adanya dan harus dilakukan untuk memberikan nuansa baru yang bersemangat mencari prestasi demi masa depan organisasi di bawah naungan SMK Taruna Terpadu-1 menyelenggarakan pendidikan sebagai bentuk partisipasi dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia.

SMK Taruna Terpadu-1, yang lembaga pendidikannya terletak di Jalan Raya Semplak Desa Kota Bogor. Jumlah Guru yang ada di SMK Taruna Terpadu-1, sebanyak 50 orang yang terdiri dari, karyawan tetap: 35 orang dan karyawan tidak tetap (honorar) : 15 orang. SMK Taruna Terpadu-1 bergerak di bidang pendidikan ini tetap mengemban visi dan misi pendiri yang direalisasikan dalam visi dan misi Yayasan. Dengan berpedoman pada visi “Cerdas, Kreatif, dan Religius maka secara umum menggambarkan keinginan yayasan tersebut mampu bersaing dengan lembaga – lembaga pendidikan lainnya dengan berlandaskan kereligiusan. Sebagai Lembaga Pendidikan Islam yang bersifat sosial tentu tidak berfokus mencari profit.

Dengan demikian karyawan yang terlibat dalam karya pendidikan SMK Taruna Terpadu-1 adalah mereka yang sungguh - sungguh terdorong untuk terlibat dalam karya pelayanan dengan rela menerima kompensasi yang hanya dapat memenuhi kebutuhan mereka, artinya kompensasi yang belum sesuai dengan ketentuan umum yang berlaku (aturan gaji pegawai negeri sipil dan upah minimum regional) tetapi sesuai dengan kemampuan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Taruna Terpadu-1”**

Kompensasi

Menurut Simmaora (2014: 446) kompensasi semua balas jasa yang diterima seorang guru dari perusahaannya akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Hasibuan (2012:35) mengungkapkan kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan guru. Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari guru. Sedangkan kepentingan guru atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Motivasi Kerja

Manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri guru yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Gibson, 2014: 94). Sedangkan menurut Menurut Mangkunegara (2015: 93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Tujuan dari sebagaimana besar guru dalam bekerja bukan hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, dan semua kebutuhan guru, maka akan dapat memacu semangat kerja guru. Manusia akan didorong untuk

memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki (Stoner dan Gilbert, 2013: 139).

Kinerja Guru

Moeheriono (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Menurut Tsui, Anne S., Jone L., Pearce dan Lyman W. Porter (2013) dalam Fuad Mas'ud (2014) indikator kinerja guru adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas yang melebihi rata-rata; 2) Kualitas yang lebih baik dari guru lain; 3) Efisiensi ketelitian dalam melakukan pekerjaan; 3) Standar Kinerja pegawai yang melebihi standar perusahaan; 4) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan; dan 5) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

METODE

Jenis penelitian yang di gunakan penulis adalah dengan analisa kuantatif. Sugiyono (2017: 148) mendefinisikan metode penelitian kuantatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus adalah metode pengumpulan data yang diperlukan yang dilakukan terhadap seluruh populasi yang cirinya hendak diketahui. Jadi, data yang diperoleh dapat menunjukkan ciri keseluruhan populasi yang sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji Validitas Kompensasi (X_1)

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	<i>Product Moment</i> (r_{tabel})	Keterangan
Komp_1	0,528	0,279	Valid
Komp_2	0,673	0,279	Valid
Komp_3	0,623	0,279	Valid
Komp_4	0,571	0,279	Valid
Komp_5	0,592	0,279	Valid
Komp_6	0,610	0,279	Valid
Komp_7	0,558	0,279	Valid
Komp_8	0,593	0,279	Valid
Komp_9	0,649	0,279	Valid
Komp_10	0,383	0,279	Valid

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas (X_2) Motivasi

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	<i>Product Moment</i> (r_{tabel})	Keterangan
MK_1	0,684	0,279	Valid
MK_2	0,634	0,279	Valid
MK_3	0,497	0,279	Valid
MK_4	0,692	0,279	Valid
MK_5	0,403	0,279	Valid
MK_6	0,520	0,279	Valid
MK_7	0,702	0,279	Valid
MK_8	0,599	0,279	Valid

MK_9	0,545	0,279	Valid
MK_10	0,486	0,279	Valid

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas (X_2) Kinerja Guru

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Product Moment (r_{tabel})	Keterangan
KG_1	0,698	0,279	Valid
KG_2	0,491	0,279	Valid
KG_3	0,349	0,279	Valid
KG_4	0,729	0,279	Valid
KG_5	0,629	0,279	Valid
KG_6	0,626	0,279	Valid
KG_7	0,506	0,279	Valid
KG_8	0,593	0,279	Valid
KG_9	0,357	0,279	Valid
KG_10	0,322	0,279	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0.864	Reliable
Motivasi	0.862	Reliable
Kinerja	0,812	Reliable

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,557	6,310		,405	,687
	Kompensasi	,527	,152	,442	3,479	,001
	Motivasi Kerja	,367	,151	,309	2,430	,019

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 2,557 + 0,527X_1 + 0,367X_2$. Arti persamaan ini sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,557; artinya jika Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) nilainya tetap maka Kinerja Guru SMK Taruna Terpadu-1 (Y) nilainya sebesar 2,557.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_1) bernilai positif, yaitu 0,527 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Guru pada SMK Taruna Terpadu-1 (Y) sebesar 0,527 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) bernilai positif, yaitu 0,367; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Guru pada SMK Taruna Terpadu-1 (Y) sebesar 0,367 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Koefisien Korelasi R

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi R
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,401	3,987

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Pada tabel di atas dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai R sebesar 0.652. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Kinerja Guru (variabel

dependen) dengan Kompensasi dan Motivasi (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang **Sedang** yaitu sebesar 0.652.

Uji koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,401	3,987

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square*. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* menunjukkan angka sebesar 0,425 yang berarti bahwa variabel Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) berpengaruh sedang terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji signifikan parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji Statistik Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,557	6,310		,405	,687
	Kompensasi	,527	,152	,442	3,479	,001
	Motivasi Kerja	,367	,151	,309	2,430	,019

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output *Coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru nilai t_{hitung} dari variabel Kompensasi adalah t_{hitung} 3,479 > t_{tabel} 2,01 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 maka dapat diartikan H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru. Nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi adalah t_{hitung} 2,430 > t_{tabel} 2,01 dengan tingkat signifikan 0,019 < 0,05 maka dapat diartikan H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji Signifikan Simultan F (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553,047	2	276,523	17,399	,000 ^b
	Residual	746,953	47	15,893		
	Total	1300,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

F Tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi $df 1$ (jumlah variabel $- 1$) = 2, dan $df (n-k-1)$ atau $50-2 - 1$) 47 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel *independent*), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3.20 F hitung $> F$ tabel ($17,399 > 3.20$) dan signifikan < 0.05 ($0.00 < 0.05$), maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.

SIMPULAN

Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dilihat dari nilai t_{hitung} dari variabel Kompensasi adalah $t_{hitung} 3,479 > t_{tabel} 2,01$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.

Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dilihat dari nilai t_{hitung} dari variabel Kompensasi adalah $t_{hitung} 2,430 > t_{tabel} 2,01$ dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$.

Secara simultan terdapat pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dilihat dari nilai F tabel sebesar 3.20 F hitung $> F$ tabel ($17,399 > 3.20$) dan signifikan < 0.05 ($0.00 < 0.05$)

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafap Publishing
- Andrew, E. Sikula. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.
- Barry, Chusway. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Alex Media.
- D. Arika. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*, Bandung: Bappeda
- Eman Sulaeman . (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi Terhadap kinerja guru*. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 01, No.2 ISSN:2621-797X
- Gozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herman, Sofyandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 2, No ISSN:2622-8882
- Limbong, Kesita Nola, Syahputra, Mhd. Rozi, dan Sembiring, Mandiri Cukrado. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen. E-ISSN:2301-6256. Vol. 5 No. 2
- Mangkunegara, A.A Prabu Anwar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsibisnis@gmail.com

Pengaruh Perputaran Modal Kerja Dan Current Ratio Terhadap Return On Assets Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Periode 2010-2020

Nani Rusnaeni^{1*}, Ika Putri Wulandari²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, dan Bisnis Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
dosen00708@unpam.ac.id^{1*}, ikaputriwulandari99@gmail.com²

Received 5 Juli 2022 | Accepted 26 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Perputaran Modal Kerja dan Current Ratio terhadap Return On Assets. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode pengambilan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah uji statistik dengan metode uji asumsi klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan Perputaran Modal Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Return On Assets (ROA) dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$. Current Ratio (CR) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Return On Asset (ROA) dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Perputaran Modal Kerja dan Current Ratio (CR) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Return On Asset (ROA) dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$

Keywords: Perputaran Modal Kerja; CR; ROA

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Working Capital Turnover and Current Ratio on Return On Assets. The research method used is quantitative method and the data collection method used is the secondary data collection method. The analytical method used is statistical test with classical assumption test method, Multiple Linear Regression, t test, F test, correlation coefficient test and determination coefficient test. The results showed that working capital turnover partially had a significant effect on Return On Assets (ROA) with a significance level of $0.009 < 0.05$. Current Ratio (CR) partially has a significant effect on Return On Assets (ROA) with a significance level of $0.005 < 0.05$. Working Capital Turnover and Current Ratio (CR) simultaneously have a significant effect on Return On Assets (ROA) with a significance level of $0.014 < 0.05$

Keywords: Working Capital Turnover; CR; ROA

PENDAHULUAN

Perusahaan makanan dan minuman merupakan satu alternatif investasi yang diminati investor. Perusahaan industri makanan dan minuman memiliki prospek yang cukup bagus dan cenderung diminati oleh investor sebagai salah satu target investasinya. Penyebabnya adalah hasil industri ini cenderung digemari oleh masyarakat seperti makanan ringan, minuman berenergi, hingga minuman kemasan yang mudah dibawa kemana-mana. Perusahaan makanan dan minuman merupakan kategori barang konsumsi perusahaan industri manufaktur, dimana produknya sangat dibutuhkan masyarakat, sehingga

prospeknya menguntungkan baik masa sekarang maupun masa yang akan datang, hal ini terbukti pada saat terjadinya krisis global, hanya perusahaan makanan dan minuman yang dapat bertahan dalam terjangan krisis global.

Menurut Santi & Utiyati (2017:2) "Return on Assets adalah termasuk bagian dari profitabilitas yang dapat diartikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki perusahaan dalam kegiatan memperoleh laba yang hubungannya dengan penjualan, total aktiva ataupun modal sendiri." Bagi para investor ROA dapat digunakan sebagai bahan prediksi seberapa besar perubahan nilai atas saham yang dimiliki perusahaan. Sedangkan, bagi perusahaan itu sendiri ROA dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas efektivitas pengelolaan manajemen perusahaan.

Menurut Kasmir (2015:210) modal kerja didefinisikan sebagai modal yang digunakan untuk membiayai operasional perusahaan sehari-hari, terutama yang memiliki jangka waktu pendek, seperti kas, bank, surat-surat berharga, piutang persediaan, dan aktiva lancar lainnya. Pengelolaan modal kerja menjadi sesuatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena meliputi pengambilan keputusan mengenai jumlah dan komposisi aktiva lancar dan bagaimana cara membiayai aktiva tersebut. Pengukuran keberhasilan pengelolaan modal kerja dapat menggunakan rasio perputaran modal kerja.

Dengan menggunakan rasio ini dapat diketahui efektifitas penggunaan modal kerja perusahaan pada satu periode tertentu, Kasmir (2015:224). Mengukur perputaran modal kerja adalah membandingkan penjualan bersih perusahaan dengan modal kerjanya selama periode tertentu, sehingga melalui rasio ini dapat diketahui apabila semakin tinggi perputaran modal kerja maka semakin efektif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rasio perputaran modal kerja (*working capital turnover*) untuk mengetahui seberapa banyak perusahaan dalam menghasilkan penjualan yang disebabkan dengan perputaran modal kerja.

Sementara itu, dalam manajemen keuangan digunakan pula analisis Current Ratio (CR). Menurut Kasmir (2015:134), Current Ratio (CR) atau rasio lancar yaitu rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan. Apabila Current Ratio (CR) rendah, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tidak mampu membayar utang atau kekurangan modal untuk membayar utang. Tetapi apabila rasio Current Ratio (CR) tinggi, belum tentu perusahaan dalam keadaan baik.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas mengenai beberapa permasalahan tentang perputaran modal kerja, current ratio, dan juga return on assets serta data-data yang telah diuraikan disimpulkan terjadi beberapa permasalahan yang menjadi alasan ingin dilakukannya penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul penelitian "Pengaruh Perputaran Modal Kerja dan Current Ratio Terhadap Return on Asset Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Periode 2010-2020".

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Dengan metode kuantitatif, peneliti bertujuan untuk mencari pengaruh secara parsial dan simultan variabel independent terhadap variabel dependen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan cara studi dokumentasi dari data laporan keuangan perusahaan pertahunnya atau pada tahun periode penelitian yaitu 2010-2020 pada perusahaan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Data diperoleh dari situs resmi perusahaan atau Bursa Efek Indonesia (BEI) berupa laporan keuangan tahunan (*annual report*), studi pustaka berupa sumber dari beberapa ahli, jurnal-jurnal, artikel ilmiah, dan juga berasal dari internet.

Metode Analisa data yang digunakan meliputi: uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokolerasi dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi serta uji hipotesis dan signifikan (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS (2022)

Grafik Normal P-P Plot diatas menunjukkan bahwa data atau titik-titik yang ada menyebar mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang ada berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_PMK	,421	2,374
	X2_CR	,421	2,374

a. Dependent Variable: Y_ROA

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance yang didapat untuk semua variabel memiliki nilai > 0,10 dan nilai VIF atau Variance Inflation Factor yang didapat untuk semua variabel adalah < 10, dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,812 ^a	,659	,574	,01343	1,105

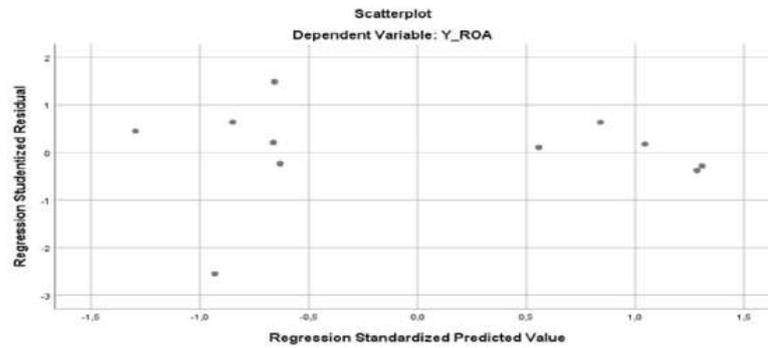
a. Predictors: (Constant), X2_CR, X1_PMK

b. Dependent Variable: Y_ROA

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai Durbin-Watson yaitu sebesar 1,076. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan taraf signifikansi 5%, dengan jumlah sampel (n)=11 dan jumlah variabel independen (k=2). Berdasarkan data yang ada, dapat diketahui nilai dU yaitu sebesar 1,6044. Nilai DW yang didapat yaitu 1,105 dan nilai dL adalah 0,7580. Maka, menurut ketentuan $dL < dw < dU$ yaitu $0,7580 < 1,105 < 1,6044$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada kesimpulan atau keputusan yang pasti.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS (2022)

Dari hasil uji heteroskedastisitas tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,271	,100		-2,718	,026
X1_PMK	,039	,011	1,089	3,423	,009
X2_CR	,097	,025	1,228	3,858	,005

a. Dependent Variable: Y_ROA

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = -0,271 + 0,039 X1 + 0,097 X2$, yang berarti:

1. Nilai konstanta dari persamaan regresi diatas sebesar -0,271 menyatakan bahwa jika variabel Perputaran Modal Kerja (X1) dan variabel Current Ratio (X2) bernilai nol maka ROA (Return on Asset) (Y) bernilai negatif sebesar -0,271.
2. Nilai koefisien Perputaran Modal Kerja atau X1 terhadap ROA sebesar 0,039 menunjukkan apabila modal kerja terjadi penambahan sebesar 1% (satu satuan) maka ROA akan meningkat sebesar 0,039%. Dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Nilai koefisien Current Ratio atau X2 terhadap ROA sebesar 0,097 menunjukkan apabila ada penambahan sebesar 1% maka ROA akan naik sebesar 0,097%. Dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,574	,01343

a. Predictors: (Constant), X2_CR, X1_PMK

b. Dependent Variable: Y_ROA

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil output SPSS diatas diketahui nilai adjusted (R²) sebesar 0,659 atau 65,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 65,9% dan sisanya sebesar 34,1% dijelaskan oleh variabel diluar variabel independen yang disebutkan diatas.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,271	,100		-2,718	,026
	X1_PMK	,039	,011	1,089	3,423	,009
	X2_CR	,097	,025	1,228	3,858	,005

a. Dependent Variable: Y_ROA

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas:

Variabel X1 (Perputaran Modal Kerja) memiliki nilai thitung > ttabel yaitu 3,423 > 1,833 dengan tingkat signifikansi 0,009 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima sekaligus dapat dijelaskan bahwa variabel X1 (Perputaran Modal Kerja) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu ROA (Return on Asset).

Variabel X2 (Current Ratio) memiliki nilai thitung > ttabel yaitu 3,858 > 1,833 dengan tingkat signifikansi 0,005 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima sekaligus dapat dijelaskan bahwa variabel X2 (Current Ratio) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu ROA (Return on Asset).

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,003	2	,001	7,726	,014 ^b
	Residual	,001	8	,000		
	Total	,004	10			

a. Dependent Variable: Y_ROA

b. Predictors: (Constant), X2_CR, X1_PMK

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian simultan atau uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Fhitung > Ftabel yaitu sebesar 7,726 > 4,46 dengan tingkat signifikansi 0,014 < 0,05 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel bebas yaitu variabel perputaran modal kerja dan current ratio dengan variabel terikat yaitu variabel ROA (Return on Asset).

Pembahasan

Pengaruh Perputaran Modal Kerja Terhadap Return on Asset

Hasil uji t diperoleh perputaran Modal Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Return on Asset) dengan thitung > ttabel (3,423 > 1,833).

Pengaruh Current Ratio Terhadap Return on Asset

Hasil uji t diperoleh Current Ratio berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Return on Asset) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,858 > 1,833$). penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyani dan Sitohang (2020); Dewi et al (2021) dan juga Muslih (2019) bahwa current ratio berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas (ROA). Sedangkan, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Utami dan Suria (2021) bahwa current ratio tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas (ROA).

Pengaruh Perputaran Modal Kerja dan Current Ratio Terhadap Return on Asset

Hasil penelitian secara simultan didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $7,726 > 4,46$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel bebas yaitu variabel perputaran modal kerja dan current ratio dengan variabel terikat yaitu variabel ROA (Return on Asset). Besar pengaruh yang ada juga bisa dilihat pada nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,659 atau 65,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 65,9% dan sisanya sebesar 34,1% dijelaskan oleh variabel diluar variabel independen yang disebutkan diatas.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan penarikan kesimpulan yang telah dibuat diatas peneliti memberikan suatu saran sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel perputaran modal kerja berpengaruh terhadap variabel return on assets (ROA) pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Periode 2010-2020.
2. Secara parsial variabel current ratio berpengaruh terhadap variabel return on assets (ROA) pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Periode 2010-2020.
3. Secara simultan atau bersama-sama variabel perputaran modal kerja dan current ratio berpengaruh terhadap variabel return on assets (ROA)

DAFTAR PUSTAKA

- Brigham, Eugene F and Joel F.Houston. (2016). Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kasmir. (2014). Analisis Laporan Keuangan. Edisi Satu, Cetakan Ketujuh, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2017). Manajemen Keuangan, Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Cahyani, R. A., Sitohang, S. (2020). Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan PT Dio Pratama Sidoarjo Tahun 2014-2018. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 9 No. 6 2020.
- Clementin, F. S., Priyadi, M. P. (2016). Pengaruh Keputusan Investasi, Pendanaan, Kebijakan Dividend dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi: Volume 5, Nomor 4, April 2016.

- Dewi, N. K. S., Gunadi, I. G. N. B., Suarjana, I. W. (2021). Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Struktur Modal dan Likuiditas (CR) Terhadap Profitabilitas (ROA) Pada Perusahaan F&B yang Terdaftar di BEI Periode 2016-2018. *Jurnal EMAS*, vol. 2 Nomor 3 Maret 2021.
- Emilia, S. (2019). Pengaruh Modal Kerja, Likuiditas, Struktur Modal Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur 2012-2014. *Jurnal Ekonomi*. Vol: XXIV (01). Hal: 80-93.
- Gumilar, A. (2019). Perputaran Modal Kerja dan Current Ratio Terhadap Return on Asset pada PT Mayora Indah Tbk Periode 2007-2016. *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan dan Akuntansi)*. 7(1), 19-28, 2019.
- Juanda, A., Setyabudi, G. A. (2020). Perputaran Modal Kerja, Likuiditas (CR) dan Profitabilitas (ROA) Terhadap Perusahaan Fast Moving Consumer Goods BEI 2016-2018. *Jurnal Akademi Akuntansi*, vol. 3 no.1, p. 80-89.
- Miswanto., Yanuar, R. A., Suparti, S. (2017). Pengaruh Efisiensi Modal Kerja, Pertumbuhan Penjualan, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas Perusahaan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol: 24 (2). Hal: 119-135.
- Muslih. (2019). Pengaruh Perputaran Kas Dan Likuiditas (Current Ratio) Terhadap Profitabilitas (ROA) Pada Perusahaan Farmasi yang Terdaftar di BEI Periode 2012-2016. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, Vol.1, No. 1 Juni 2019, Pp. 47-59.
- Rahmawati, S., Salim, M. A. M. K. A. (2016). Pengaruh Likuiditas, Pertumbuhan Penjualan, Perputaran Modal Kerja, Ukuran Perusahaan dan Leverage Terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar pada BEI pada Tahun 2014-2016). *E-Jurnal Riset Manajemen Unisma*. 7(10). 93-107.
- Santi, O. H., Utiyati, S. (2017). Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Current Ratio, dan Leverage Operasi Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan F&B yang Terdaftar di BEI Periode 2012-2015. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 6, Nomor 8, Agustus 2017.
- Surbakti, S. A. B., Malau, Y. N. (2020). Pengaruh Current Ratio, Net Profit Margin dan Debt to Equity Ratio Terhadap ROA. *Jurnal Ilmiah MEA*. Vol. 4 No. 3, 2020.
- Utami, M. T., Suria, G. (2021). Pengaruh Perputaran Modal Kerja (WCT), Current Ratio (CR), dan Perputaran Total Aset (TATO) Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Sub Sektor Rokok yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2019. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Volume 8 No. 1 April 2021.
- Yulianita, F. A., Isyuardhana, D. (2019). Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Likuiditas (CR), dan Leverage (DER) Terhadap Profitabilitas (ROA) pada Perusahaan Barang Konsumsi yang Terdaftar di BEI Periode 2015-2017). *e-Proceeding of Management*: Vol.6, No.2 Agustus 2019..

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsibisnis@gmail.com

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang

H. Tjeri Hadjrillah^{1*}

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
htjeri@yahoo.co.id*

Received 23 Juni 2022 | Accepted 29 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif kausal. Sampling penelitian berjumlah 64 pegawai. Analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Hasil uji dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($24,310 > 3,15$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. Serta diperkuat hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan $Y = 5,652 + 0,284X_1 + 0,715X_2$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline together on the performance of employees at PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. The research method used in this research is causal associative quantitative method. The research sample consisted of 64 employees. The data analysis used includes: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, correlation coefficient, coefficient of determination, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, t test, and f test. The test results can be concluded that the work discipline variable partially has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or ($24.310 > 3.15$) with a significance value of $0.000 < 0.05$, it can be said that there is a simultaneous positive and significant influence between work environment and work discipline on the performance of PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. And reinforced by the results of multiple linear regression analysis shows $Y = 5.652 + 0.284X_1 + 0.715X_2$.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh

Hasibuan (2014:5) SDM adalah satu-satunya faktor di dalam organisasi atau perusahaan yang dapat membawa kemajuan dan keberhasilan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihantempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehinggakondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. (D. P. Sari, Megawati, Heriyanto, 2020:33).

Lingkungan kerja menurut Budiarto (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Disiplin kerja dalam pandangan Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikapkaryawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang tidak mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Kinerja seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Menurut Gultom (2014:178) kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka semakin banyak pula keuntungan yang diterima perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, perlu dikiranya diteliti dan dianalisis sejauh mana Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan menuangkannya dalam sebuah karya tulis ilmiah yang akan disusun dalam sebuah skripsi dengan judul “ Pengaruh lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Kajian Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasaaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam jurnal Sunarto (2018:4), “Lingkungankerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Disiplin Kerja

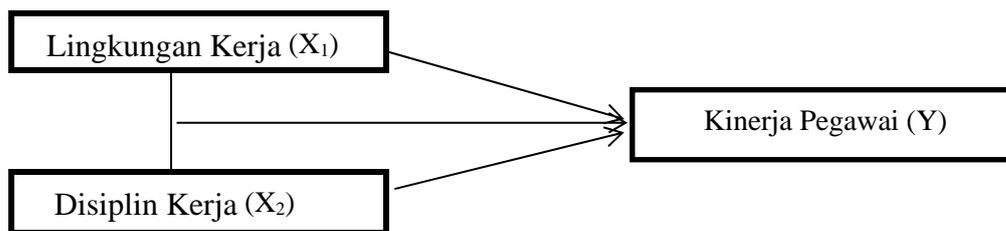
Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. MenurutSetiawan (2013) “Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan”. Menurut Sutrisno (2017:85) “Disiplin kerja adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:193) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia”. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Kinerja

Menurut Rivai (2017) “Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Menurut Sutrisno (2015:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:260) “Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur”.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ditunjukkan gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis yang dapat disusun:

- H1, Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.
- H2, Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang
- H3, Terdapat pengaruh simultan antara pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:37), penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan pengambilan data dengan metode sampel jenuh atau keseluruhan total karyawan di PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang yaitu berjumlah 64 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data Primer dalam penelitian adalah karyawan di PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang dimana penulis mendapatkan data Pegawai, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Data primer tersebut diperoleh dengan observasi dan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan sumber data yang digali dari jurnal, artikel atau buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dalam penelitian ini dan dokumen terkait yang diperlukan. Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara telaah dokumen yaitu mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah seperti penilaian kinerja pegawai, sejarah kantor, struktur organisasi dan absensi karyawan.

Analisa data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji persyaratan analisis, uji parsial (uji t) uji simultan dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja (X1)	r-hitung	r-tabel	Keputusan
X1.1	0,520	0,2461	valid
X1.2	0,649	0,2461	valid
X1.3	0,718	0,2461	valid
X1.4	0,415	0,2461	valid
X1.5	0,647	0,2461	valid
X1.6	0,709	0,2461	valid
X1.7	0,546	0,2461	valid
X1.8	0,548	0,2461	valid
X1.9	0,443	0,2461	valid
X1.10	0,537	0,2461	valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2461), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X2)	r-hitung	r-tabel	Keputusan
X2.1	0,464	0,2461	valid
X2.2	0,488	0,2461	valid
X2.3	0,458	0,2461	valid
X2.4	0,575	0,2461	valid
X2.5	0,338	0,2461	valid
X2.6	0,458	0,2461	valid
X2.7	0,446	0,2461	valid
X2.8	0,455	0,2461	valid
X2.9	0,656	0,2461	valid
X2.10	0,492	0,2461	valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2461), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Y.1	0,481	0,2461	valid
Y.2	0,550	0,2461	valid
Y.3	0,437	0,2461	valid
Y.4	0,548	0,2461	valid
Y.5	0,505	0,2461	valid
Y.6	0,491	0,2461	valid
Y.7	0,526	0,2461	valid
Y.8	0,531	0,2461	valid
Y.9	0,560	0,2461	valid
Y.10	0,414	0,2461	valid
Y.11	0,560	0,2461	valid

Y.12	0,556	0,2461	valid
------	-------	--------	-------

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2461), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Independen* dan *Dependen*

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,777	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.625	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.701	0.60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significance* $\alpha > 0,05$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,80969113
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,044
	Negative	-,053
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,652	5,537		1,021	,311		
Lingkungan_X1	,284	,083	,341	3,403	,001	,911	1,098
Disiplin_X2	,715	,149	,479	4,790	,000	,911	1,098

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,911 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,911, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Lingkungan Kerja (X1) kerja sebesar 1,098 serta Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,098 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Hipotesis Uji t

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,701	3,581		7,737	,000
Lingkungan_X1	,403	,093	,484	4,355	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,355 > 1,99897) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (x1) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,896	5,754		1,894	,063
Disiplin_X2	,867	,154	,581	5,625	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,625 > 1,99897) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Antara Lingkungan Kerja(X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	396,405	2	198,203	24,310	,000 ^b
Residual	497,345	61	8,153		
Total	893,750	63			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_X2, Lingkungan_X1

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (24,310 > 3,15), hal ini juga diperkuat dengan $value < Sig.$ 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan:

Berdasarkan pada hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,355 > 1,99897) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,625 > 1,99897) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (24,310 > 3,15), hal ini juga diperkuat dengan $\rho value < Sig.$ 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Amanah, Dita, Anita Cempaka Putri. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tb. *Jurnal Niagawan*.
- Apriani, Dwi Rachma, Wahyu Hidayat. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang. *ejournal3.undip*.
- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bateman, dan Snell. (2014). *Management, Alih Bahasa: Ratno Purnomo dan Willy Abdillah McGraw-Hill Education (Asia) dan Salemba Empat*. Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budianto, A. Aji Tri, Amelia Katini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta.

Openjournal.unpam.

- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*.
- Fachri, Helman, Peri Irawan. (2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI. *Jurnal Pusdatin*.
- Ferawati, Apfia. (2017). Pengaruh lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, Dedek Kurniawan. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara.
- Halim, Jesslyn, Fransisca Andreani. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Babershop PT.Bersama Lima Putera. *Jurnal Agora*.
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Juliandi, Azuar, Irfan, Saprinan Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua. UMSU PRESS.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Depok:PT RajaGrafindo Persada.
- Kholil, M Abdul, Marzolina, Taufiqurrahman. (2014). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. *JOM Fekon*.
- Kotter, John P. 2014. *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World*. Free Press. New York.
- Liawandy, Feru, Sri Indarti, Marzolina. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abdi Pekanbaru. *JOM Fekon*.
- Logahan, Jerry M, Tjia Fie Tjoe, Naga. (2012). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. MumIndonesia. *Binus Business Review*.
- Lusri, Lidia, Hotlan Siagian. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Agora*.
- Margaret, Fitra. (2017). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Pontianak. *Jurnal*

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsiibisnis@gmail.com

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Surya Sejati Serpong

Lilis Karmitasari^{1*}, H. Tjeri Hadjrillah²
^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
karmitasarii@gmail.com^{1*}, htjeri@yahoo.co.id

Received 29 Juli 2022 | Accepted 30 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022
*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Surya Sejati di serpong. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sampel yang diambil sebanyak 68 karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis diskriptif, analisis regresi, analisis korelasi, analisis determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $>$ t table ($2,576 > 1,668$) dan persamaan linear sederhana $Y = 12,804 + 0,528X_1$. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,576 > 1,668$) dan persamaan linear sederhana $Y = 7,647 + 0,570$. Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai nilai $F_{hitung} > F_{table}$ ($95,201 > 3,13$) didukung persamaan regresi berganda $Y = 3,315 + 0,175 + 0,509$. Adapun kontribusinya sebesar 74,5%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence between leadership style and work discipline on employee performance at PT Inti Surya Sejati in Serpong. This type of research is quantitative which is associative. The sample taken was 68 employees. Data analysis techniques use research instrument tests, classical assumption tests, descriptive analysis, regression analysis, correlation analysis, determination analysis and hypothesis testing. The results of the leadership style study partially had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value $>$ t table ($2.576 > 1.668$) and a simple linear equation $Y = 12.804 + 0.528X_1$. Work discipline partially had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value $>$ t table ($2.576 > 1.668$) and a simple linear equation $Y = 7.647 + 0.570$. Simultaneously, leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the value of $F_{hitung} > F_{table}$ ($95,201 > 3.13$) supported by multiple regression equations $Y = 3.315 + 0.175 + 0.509$. The contribution was 74.5%.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya

keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, namun akan tetapi faktor manusia merupakan faktor penting. Kondisi kerja yang aman dan rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan situasi yang diharapkan para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal diperusahaan. Kinerja karyawan adalah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan pasalnya, jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Gaya kepemimpinan menurut Syafaruddin (2010:47) “adalah pola perilaku yang konsisten ditampilkan seseorang dan yang diketahui pihak lain tidak ketika dia berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.” Menurut Menurut Hasibuan (2012:194) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikan disiplin. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan maka menjadi hal yang mustahil dalam mencapai tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang sangat baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sangat dibutuhkan seseorang pemimpin yang tegas dan bikasana. Gaya kepemimpinan memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Inti Surya Sejati Di Serpong, peneliti mendapatkan informasi mengenai Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja serta kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Inti Surya Sejati Di Serpong masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, karyawan tidak masuk kerja tanpa izin, serta kurangnya kesadaran diri karyawan dalam melakukan tugasnya dikantor, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sangat dibutuhkan pemimpin yang tegas dan adil agar dapat memotivasi karyawannya. Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Seperti diketahui dalam jurnal yang telah diteliti penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tegas dan bertanggung jawab yang dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Peran gaya kepemimpinan dalam bekerja sangat penting karena pemimpin sangat berhubungan dengan kinerja, jika gaya kepemimpinan baik, kinerja karyawan juga baik. Sebaliknya, jika gaya kepimpinan kurang baik, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum gaya kepemimpinan mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Berikut adalah hasil pra survey yang penulis lakukan kepada 30 karyawan mengenai aspek-aspek gaya kepemimpinan yang ada di lingkup PT Inti Surya Sejati Di Serpong. Berdasarkan hasil pra survey awal yang dilakukan kepada 30 orang karyawan yang berada dilingkungan kerja PT Inti Surya Sejati, didapatkan informasi mengenai aspek-aspek lain yang bisa memotivasi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dari data yang didapatkan Pemimpin memiliki hubungan dengan baik dengan karyawan dan penugasan dinyatakan dengan memberikan respon kurang setuju sebanyak 19 karyawan atau sebesar 63%, sedangkan aspek Pemimpin memberikan contoh penyelesaian tugas dan dorongan pada bawahan mendapatkan respon kurang setuju yaitu 16 karyawan atau sebesar 53%, aspek Berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam menjalankan tugas mendapatkan respon kurangsetuju yaitu 10 karyawan atau sebesar 33% dan aspek Ada beberapa alternatif jalur

penyelesaian tugas memberikan respon kurang setuju yaitu 13 karyawan atau sebesar 43%. Mengacu pada hasil jawaban tersebut terdapat fenomena yang timbul dimana banyaknya responden yang menjawab. Berdasarkan hasil pra survei di atas bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki hubungan baik dengan karyawan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena seringnya *miscommunication* antara pimpinan dan bawahan. Maka dari itu perlu adanya optimalisasi Kembali dalam gaya kepemimpinan di perusahaan. Batas waktu masuk kerja yang ditetapkan PT Inti Surya Sejati Di Serpong masuk kerja pukul 08:00 WIB dan batas pulang kerja pukul 16:00 WIB dengan total jam kerja 8 jam. Dalam kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa alasan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya rekapitulasi absensi karyawan sebagai berikut:

Berdasarkan data absensi di atas dapat diketahui tingkat keterlambatan dan kehadiran di PT Inti Surya Sejati Di Serpong masih rendah. Dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi terdapat pada tahun 2018 yaitu sebanyak 44 orang, dan karyawan yang terlambat sebanyak 31 orang. Dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan disiplin waktu untuk hadir di perusahaan. Dari informasi yang diperoleh dari karyawan, keterlambatan disebabkan kemacetan di perjalanan, terjadi kecelakaan yang tidak disengaja seperti banjir, kehabisan bensin dan jarak antara rumah ke kantor yang lumayan jauh. Selanjutnya dapat dilihat pula kinerja karyawan yang kurang baik karena kurangnya gaya kepemimpinan yang kurang baik dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Karena kinerja lebih banyak dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan dan atau kecakapan pribadi juga membutuhkan disiplin yang baik pada diri karyawan, dan gaya kepemimpinan yang baik dan tegas sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil sebaik-baiknya. Hasil evaluasi kinerja pada PT Inti Surya Sejati Di Serpong dapat dilihat pada tabel berikut: Berdasarkan tabel di atas, terlihat kinerja karyawan PT Inti Surya Sejati Di Serpong masih kurang maksimal. Hal ini bisa dilihat dari data di atas pencapaian kualitas dan kuantitas terus menurun, untuk pencapaian kualitas pada tahun 2018 menunjukkan angka 51% hanya 35 orang yang mampu mencapai target dan 33 orang tidak mencapai target, dan pada tahun 2019 menunjukkan angka 46% hanya 31 orang yang mencapai target dan 37 orang tidak mencapai target, pada tahun 2020 menunjukkan angka 40% hanya 27 orang yang mencapai target dan 41 orang tidak mencapai target. Sedangkan pencapaian kuantitas pada tahun 2018 menunjukkan angka 54% hanya 37 orang yang mampu mencapai target dan 31 orang tidak mencapai target, dan pada tahun 2019 menunjukkan angka 47% hanya 32 orang yang mencapai target dan 36 orang tidak mencapai target, pada tahun 2020 menunjukkan angka 32% hanya 22 orang yang mencapai target dan 46 orang tidak mencapai target yang mengakibatkan hasil pencapaian kerja tidak sesuai dengan target yang ditentukan sehingga hasilnya kurang baik.

METODE

Metodologi penelitian adalah suatu cara untuk mendapatkan data-data guna memperoleh pengetahuan yang dapat dikembangkan untuk memecahkan masalah tertentu. Metodologi penelitian menurut Sugiyono (2015:2) adalah cara ilmiah (rasional, empiris, dan sistematis) untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Rasional yang berarti kegiatan penelitian tersebut dilakukan dalam penelitian tersebut dapat diamati oleh panca indera manusia. Sistematis yang berarti proses dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berdasarkan dengan teori yang telah ada dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2017:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2017:8) yang dimaksud dengan

penelitian kuantitatif adalah “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 instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Inti surya Sejati merupakan salah satu perusahaan distributor alat alat listrik di antara nya kabel, stop kontak, lampu dll. Beralamat di pergudangan Taman Tekno BSD Serpong Blok K2 no 9 Tangerang Selatan. Perusahaan ini didirikan tanggal 10 Maret 2002 dengan syarat-syarat dan undang-undang yang berlaku. Pada mulanya perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga secara kecil kecilan yang hanya bergerak dibidang penjualan barang alat listrik dengan menyewa ruko kecil di daerah Pamulang, kemudian berkembang menjadi distributor alat alat listrik. Dalam rantai pemasaran produk PT Inti Surya Sejati Serpong Taman Tekno merupakan distributor, yang menyalurkan alat alat listrik yakni ke pengecer yakni toko listrik, toko matrial, maupun ke proyek proyek besar lainnya untuk wilayah Pamulang, BSD, Kunciran, Cipondoh, Bogor, Ciomas, Puncak, Sukabumi, Pontianak, Bali, Jakarta Selatan, Jakarta Barat.

Uji Validitas

Hasil uji validitas mayoritas item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar dari pada nilai rtabel 0,2387. Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dalam penelitian ini valid dan bisa untuk dilanjutkan pada pengolahan data berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,60 Hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	$r_{standar}$	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,794	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,898	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,903	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V24, 2021.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Artinya instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21366532
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.044
	Negative	.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dimana nilai *Asymp.Sig* 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas, dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *Tolerance dan Variance Inflating Factor (VIF)*. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

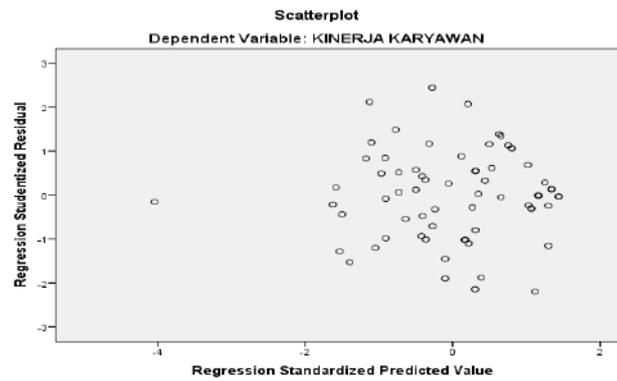
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.315	2.619		1.265	.210		
Gaya Kepemimpinan	.175	.068	.185	2.576	.012	.757	1.321
Disiplin Kerja	.509	.048	.757	10.524	.000	.757	1.321

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V24, 2021.

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki nilai toleransi 0,757 dan nilai VIF 1,321. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari nilai residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)
 Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V24, 2021.

Hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan gambar histogram di atas menunjukkan bahwa berdasarkan *output Scatterplot* di ketahui bahwa: Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak hanya mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi masalah heteroskedastisitas**, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat dipenuhi.

Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear Sederhana Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. Regresi Linier Parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.804	4.013		3.192	.002
Gaya Kepemimpinan	.528	.097	.558	5.468	.000

Sumber : *Output SPSS 2.2*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,804 + 0,528 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,804 diartikan bahwa jika variable Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak ada atau 0 , maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,804 *point*.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,528 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,528 *point*.

Uji regresi linear sederhana Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Regresi Linier Parsial Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,647	2.092		3.655	.001
Disiplin Kerja	.570	.044	.848	13.012	.000

Sumber : *Output SPSS 2.2*

Berdasarkan hasil peritungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,647 + 0,570 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7,647 diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada atau 0, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,647 *point*.

2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,570 diartikan apabila konstanta tepat akan setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,570 point.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda
Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.315	2.619		1.265	.210
	Gaya Kepemimpinan	.175	.068	.185	2.576	.012
	Disiplin Kerja	.509	.048	.757	10.524	.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,315 + 0,175 X_1 + 0,509 X_2$ yang berarti :

1. Nilai konstanta 3,315 menyatakan bahwa jika nilai variabel Gaya Kepemimpin (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak ada atau 0, maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 3,315 point.
2. Koefisien korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) 0,175, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 point variable Gaya Kepemimpinan, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,175 point.

Uji Analisis Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan koefisien penentu karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independennya. Dengan koefisien determinasi dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.745	.738	2.24746	2.247

Sumber : Output SPSS 2.2

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,745, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 74,5 % terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti.

Uji t

Uji t (uji regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pengaruh variabel Disiplin kerja kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,025. Dasar pengembalian keputusannya uji t yaitu :

Tabel 8. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.315	2.619		1.265	.210
	Gaya Kepemimpinan	.175	.068	.185	2.576	.012
	Disiplin Kerja	.509	.048	.757	10.524	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V24, 2021.

- a. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 2,576 > t_{tabel} 1,668$. Hal ini berarti secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,012 < 0,05$.
- b. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel Disiplin Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 10,524 > t_{tabel} 1,668$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Statistik F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	961.738	2	480.869	95.201	.000b
	Residual	328.321	65	5.051		
	Total	1290.059	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V24, 2021.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai $F - hitung 95,201 > F - tabel 3,13$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} (2,576) > t_{tabel} (1,668)$ dan tingkat singnifikan $0,00 < 0,05$. Diperkuat dengan persamaan regresi $Y = 12,804 + 0,528X_1$ Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Sri Langgeng Ratnasari (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (10,254) > t_{tabel} (1,668)$ dan tingkat singnifikan $0,00 < 0,05$. Diperkuat dengan persamaan regresi $Y = 7,647 + 0,570 X_2$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad Kurniawan, Dorwin Lie, Efendi Kartini Haraha (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F tabel sebesar 2,78 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} (53,505 > 2,78)$ dan signifikasi $0 < 0,05$, diperkuat oleh persamaan regresi $Y = 3,315 + 0,175X_1 + 0,509X_2$ Besarnya kontribusi yang diberikan 86,3%. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Arif Budi Santoso, Fitriyanti (2020) bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini:

Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 12,804 + 0,528 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,558 artinya memiliki pengaruh **sedang** dengan koefisien determinasi sebesar 31,2%. Uji hipotesis diperoleh diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,576 > 1,668$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikan $0,000 < 0,005$,

Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 7,647 + 0,570 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,848 artinya artinya memiliki pengaruh **Sangat Kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 72 %. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($10,524 > 1,668$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikan $0,000 < 0,005$.

Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 3,315 + 0,175X_1 + 0,570X_2$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,863 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh **Sangat Kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 67,3% sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($95,201 > 3,13$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,005$.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari. (2016) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 2, No.2.
- Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, Volume 12, No 1 : 17 – 22.
- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin. *AtTadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 2, No. 1 : 1-11.
- Dra. Seanewati Oetama, MSM. (2016) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Dr. Murjani di Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*.
- Drs. M. Manullang dan Dr. Marihot Manullang, M.M., M.Sc. (2006). *MANAJEMEN PERSONALIA*, Edisi ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Erwin Dinata, Yohanas Oemar, dan Machasin. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Siak. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VI, No. 2.
- Ferdinand, Augusty. 2010. "Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor". ISBN 979-9156-75-0. UNDIP Semarang
- Fortunela Suryo Saputri dan Rini Nugraheni. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMK Bina Patria2 Sukoharjo. *Diponegoro Journal of Management* Volume.6, Nomor 2.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh, PBF, Yogyakarta.
- Hapid., & Sunarwan, R. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Finansia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 1(2), 7-16.

- Herry Suherman.(2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Selaras Karya Raya Jakarta. *Jenius (jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* vol 2, no 1.
- Listiawati, Angrian Permana dan Isma Khoirunnisa . (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di unit PT.Bank Btpn Syari'ah, Tbk Cabang Serang Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Serang ber Daya Manusia Universitas Tribhuwana Tungadewi Vol 22, no 3.
- Octaviani, S. I., & Pricilla, L., (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 47-59.
- Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (PERSERO) Refinery Unit IV Cilacap". *Jurnal Administrasi, Bisnis (JAB) Vol. 62 ,No. 1, September 2018.*
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung. 2014.
- Sutrisno .(2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada studi pada ukm industri keramik dinoyo malang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Tribhuwana Tungadewi Vol 3, no 2.*
- Wahyu Nur Hertanto.(2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan ukm kopi suroloyo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pgrri Yogyakarta , 2(3), 343-354.*
- Wipayana, Made Agus .2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sabdha Jaya di Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Arif Budi Santoso, F. (2020). "*Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat*", . *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang, Vol 4, No 1. P ISSN : 2581-2769.*
- Ratna Indriyani, R. (2021). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Taman Haraoab Baru Bekasi,*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Universitas Bhayangkara, Vol 3 No 1. P ISSN : 2684-7000.*
- Widia Astuti. (2020). "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan*". *Jurnal Ilmiah. Universitas Pamulang, Vol 1, No 3. ISSN : 2615-6849 .*
- Ahmad Kurniawan, D. (2018). "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Pematang Siantar*". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Keuangan, Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Vol 6, No 2. P ISSN : 2686-2646 .*
- Chandra Andika, H. (2017). "*pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*". *Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya Malang, vol 48, No 1. ISSN: 2339-0689.*
- Fikti Muhammad Nur, Y. (2018). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan* ". *Jurnal Prosding Akutansi, Universitas Islam Bandung, Vol 4, No 2. ISSN : 2460-6561 .*
- Sri Langgeng Rarnasari, L. (2021). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Batam City Investment*" . *Jurnal Dimensi, Universitas Kepulauan Riau, Vol 7, No 2. P ISSN : 2085-9996.*
- Reni, H. (2018). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Murni Sentosa Bekasi*". *Jurnal Ilmiah Prodi, Univeritas Pamulang. Vol 6, No 3. ISSN : 2339-0689.*

- Poiyo, L. (2021). *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado "*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol 6, No 4. ISSN : 2303-1174
- Zaenudin, A. (2017, Desember 13). *Chatbot, Robot Yang Bikin Rusak Pekerjaan Customer Service*. Diambil Kembali Dari Tirto.Id: <https://Tirto.Id/Chatbot-Robot-Yang-Bikin-Rusak-Pekerjaan-Customer-Service-Cbbm>

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsibisnis@gmail.com

Profitabilitas, Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening

Asti Vannia Chairunissa^{1*}, Ayub Wijayati Sapta Pradana²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
astivannia1@gmail.com^{1*}; ayub.ws.pradana@uin-malang.ac.id *

Received 26 Juli 2022 | Accepted 30 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Profitabilitas merupakan perbandingan yang membuktikan tingkatan industri dalam menciptakan keuntungan. Penanaman modal serta kreditur dapat memantau pemodalannya serta pemasaran yang bisa menciptakan keuntungan. Perihal itu bisa nampak dari profitabilitas industri yang baik. Likuiditas ialah salah satu aspek yang bisa mendesak terjalin pergantian harga saham. Profitabilitas, likuiditas serta bentuk modal mempengaruhi positif kepada angka industri Riset ini bertujuan menguji pengaruh Return On Asset (ROA) serta Current Ratio (CR) pada angka industri dengan Bentuk Modal selaku variabel intervening. Populasi serta ilustrasi pada riset kali ini memakai 82 industri manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2018-2020. Metode pengumpulan ilustrasi disini memakai informasi inferior. Tata cara analisa informasi memakai SPSS. Hasil riset membuktikan kalau Return On Asset (ROA) serta Current Ratio (CR) mempengaruhi penting kepada angka industri serta tidak ada akibat langsung Return on asset serta Current Ratio kepada Angka Perusahaan.

Kata Kunci: Return On Asset; Current Ratio; Struktur Modal

Abstract

Profitability is a comparison that proves the level of industry in creating profits. Investment and creditors can monitor capitalization and marketing that can create profits. This can be seen from the good profitability of the industry. Liquidity is one of the aspects that can be urgent for stock price changes to be established. Profitability, liquidity and form of capital positively affect industry figures. This research aims to test the effect of Return On Asset (ROA) and Current Ratio (CR) on industry figures with The Form of Capital as variable intervening. The population and illustrations in this research use 82 manufacturing industries listed on the IDX in 2018-2020. The method of collecting illustrations here uses inferior information. Procedures for analyzing information using SPSS. The results of the research prove that the Return On Asset (ROA) and Current Ratio (CR) affect the industry figures importantly and there is no direct result of the Return on assets and the Current Ratio to the Company Figures.

Keywords: Return On Asset; Current Ratio; Capital Structure

PENDAHULUAN

Berdirinya industri pasti mempunyai tujuan salah satunya guna menggapai profit yang optimal supaya angka saham terus menjadi besar karena ketika terus menjadi bagus nilai perusahaan maka harga saham menjadi tinggi. Nilai perusahaan yang bagus salah satu faktornya merupakan profitabilitas yang

besar. Nilai industri yang besar membuat kepercayaan kemampuan industri dalam hal ini akan menjadi pada peluang industri. (Ahmad & Kurniawan, 2020).

Banyak aspek yang bisa pengaruhi angka industri, seperti profitabilitas, dimensi serta likuiditas. Perbandingan profitabilitas merupakan perbandingan yang membuktikan tingkatan industri dalam menciptakan keuntungan. Penanaman modal serta kreditur dapat memantau kemampuan industri dari pemodal serta pemasaran buat bisa menciptakan keuntungan. Perihal itu bisa nampak dari profitabilitas industri yang baik (Danupranata, 2013; Meivinia, 2019). Dengan perbandingan profitabilitas, sehingga angka industri itu meningkat. Dalam riset ini, dorong ukur buat membagi serta mengukur angka industri merupakan dengan memakai *Price Book Value* (PBV). Dengan memakai *Price Book Value* (PBV) sebab *Price Book Value* (PBV) ditaksir bisa melukiskan angka industri. Pengukuran angka industri dengan memakai PBV ditaksir pas sebab kalkulasi PBV merupakan analogi antara harga saham dengan angka novel saham. Harga saham hendak naik bila permohonan hendak saham sesuatu industri bertambah yang diakibatkan sebab sebagian aspek semacam tingginya keuntungan yang diperoleh serta tingginya tingkatan likuiditas industri. Terus menjadi besar angka PBV mencerminkan tingkatan kemakmuran (Ambarwati, 2021).

Semakin besar perbandingan likuiditas industri maka akan menjadi besar kapasitasnya buat penuh komitmen waktu pendek cakap, serta kebalikannya. Perihal ini diakibatkan oleh kenyataan bahwa dengan tingkatan likuiditas yang besar membuktikan kalau daya guna industri dalam mengatur peninggalan lancarnya amat bagus. Perbandingan likuiditas merupakan dimensi yang membuktikan keahlian industri buat penuh komitmen finansial (Sari et al., 2021). Peranan waktu pendek bisa dipengaruhi oleh likuiditas industri yang kokoh. Besar rendahnya perbandingan ini hendak pengaruhi anggapan penanam modal kepada industri bila mempunyai angka likuiditas besar yang membuktikan kemampuan industri bagus, alhasil hendak tingkatan harga saham yang memantulkan angka industri. Likuiditas ialah salah satu aspek yang yang bisa mendesak terjalin pergantian harga saham (Shavirli, 2019).

Angka industri bisa membuktikan angka aset industri, seperti surat berharga deposito. Kebijakan dividen, bentuk modal, perkembangan industri, profitabilitas, likuiditas, dimensi industri, serta faktor- faktor lain seluruhnya berakibat pada angka industri. Sebagian mempunyai ikatan yang tidak tentu serta berakibat pada angka bidang usaha. Angka industri bisa memastikan situasinya dikala ini. Calon penanam modal hendak memandang industri dengan cara positif sebab nilainya yang besa (Dahlana, 2017)r.

Tingkatan likuiditas yang besar dapat memperparah permasalahan sebaliknya bentuk investasi dimaksud selaku analogi antara peranan senantiasa waktu jauh kepada saham spesial ataupun lazim. Sumber dana tetap membagi bentuk modal menjadi peranan waktu jauh, saham spesial, ataupun modal penanam modal. *Debt to Equity Ratio* merupakan salah satu dari sebagian perlengkapan buat memperhitungkan tingkatan bentuk modal industri. Bentuk modal yang diukur dengan DER (*debt to equity ratio*) merupakan perbandingan yang dipakai buat memperhitungkan peranan kepada ekuitas. Dalam memastikan serta mengukur bentuk modal, industri wajib memikirkan analogi pinjaman waktu jauh dengan ekuitas, sebab perihal ini pengaruhi angka bidang usaha. Profitabilitas, likuiditas serta bentuk modal mempengaruhi positif kepada angka industri (Ambarwati, 2021).

Menurut Kusuma, dkk (2012) berdasarkan teori struktur modal yang menyatakan bahwa nilai suatu perusahaan tidak terlepas dari kebijakan hutang, yang mana diketahui bahwa kebijakan hutang berkaitan erat dengan struktur modal, maka tugas penting yang dihadapi oleh para manajer keuangan adalah berkaitan dengan komposisi struktur modal yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. Perusahaan akan berusaha mencapai suatu tingkat struktur modal yang optimal dengan risiko yang paling kecil dengan memaksimalkan nilai perusahaan. (Thaib & Dewantoro)

Struktur modal juga merupakan masalah yang penting bagi perusahaan karena baik buruknya struktur modal akan mempunyai efek langsung terhadap posisi finansial perusahaan, yang pada akhirnya

akan mempengaruhi profitabilitas dan likuiditas perusahaan. Kesalahan dalam menentukan struktur modal akan berdampak luas terutama apabila perusahaan terlalu besar dalam menggunakan hutang, sehingga beban tetap yang harus ditanggung perusahaan semakin besar. (Made Purba & Putu Nursiani, 2020)

METODE

Tipe riset ini memakai riset kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Periset memilah riset kuantitatif sebab informasi yang dipakai berbentuk angka- angka yang setelah itu hendak dianalisis memakai perlengkapan statistik. Sumber data yang dipakai dalam riset ini menggunakan data sekunder. Populasi dalam riset ini merupakan 82 perusahaan manufaktur yang tertera di Pasar uang Indonesia yang tertera di Pasar uang Indonesia tahun 2018- 2020 dengan jumlah sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 1. Perusahaan Manufaktur di Pasar Uang Indonesia

No	Keterangan	Jumlah Perusahaan
1	Perusahaan/ industri Manufaktur yang tertera di Pasar uang Dampak Indonesia sepanjang tahun 2018- 2020	195
2	Perusahaan/ industri Manufaktur yang tidak hadapi keuntungan di Pasar uang Dampak Indonesia sepanjang tahun 2018- 2020	113
	Jumlah Perusahaan	82

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan

Kompetisi bidang usaha pada kurun waktu tidak dapat terlepas dari kemajuan area politik, ekonomi, sosial, dan perkembangan teknologi. Industri diharapkan mampu mengatur fungsi- fungsi manajemen dengan bagus.. Industri yang sanggup bersaing wajib mempunyai kemampuan yang bagus supaya bisa menjaga eksistensinya. Industri bisa memiliki kinerjanya lewat nilai industri. Para penanam modal terpikat buat mendanakan kala nilai/ angka industri besar yang akan berakibat pada tingginya harga saham industri (Ambarwati, 2021) .

Bersumber pada uji signifikan profitabilitas(ROA) pada nilai Industri mempunyai akibat positif penting kepada nilai industri, yang membuktikan bahwa h1 diperoleh. Perihal itu pastinya didukung industri hadapi kenaikan profit (Nasution, 2017). Bila angka profitabilitas besar maka angka perusahaanpun naik. *Signalling Theory* mengemukakan kalau terus menjadi bertambah tingkatan profitabilitas itu bisa tingkatkan angka industri dan bisa menarik atensi para penanam modal (Sudaryo et al., 2020).

Pengaruh Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan

Bersumber pada uji signifikan hasil liquidity mempunyai akibat negative kepada angka industri. Bila likuiditas hadapi ekskalasi yang penting. Perihal ini karena tingkatan likuiditas yang tinggi hanya akan mementingkan industri pada kenaikan kelancaran aset serta pembayaran pinjaman jangka pendek, alhasil penanam modal kurang terpikat buat berinvestasi dan menyebabkan permohonan dan harga saham lebih kecil karena menurunkan angka industri. Penemuan riset ini berimplikasi bila penanam modal memakai likuiditas selaku bawah buat memastikan berapa banyak industri mempunyai peninggalan mudah serta kemampuannya buat melunasi hutang mudah. Akhirnya guna mendanakan dengan aman, penanam modal/ investor memandang kemampuan industri yang terindikasi ambruk ataupun tidak wajib mencermati tingkatan perbandingan likuiditas (Shavirli, 2019).

Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal

Profitabilitas pada nilai/ Angka Industri dengan Bentuk Modal selaku variabel Intervening berdasar hasil percobaan signifikansi, diketahui bahwa profitabilitas tidak mempunyai dampak/ akibat secara langsung kepada angka industri. Besarnya angka akibat langsung antara profitabilitas kepada angka industri sebesar 0, 020. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara profitabilitas pada industri melalui struktur modal sebesar 0, 000. Hal ini dapat diamati dari hasilnya kalau akibat langsung lebih besar dari akibat tidak langsung. Bentuk modal tidak bisa mempengaruhi langsung kepada profitabilitas ke angka industri (Meivinia, 2019).

Profitabilitas ialah salah satu elastisitas yang mempengaruhi nilai perusahaan/ angka industri. Industri yang sanggup mencatat keuntungan yang bertambah membawa alamat kalau industri itu sanggup melaksanakan kemampuan dengan bagus sehingga bisa tingkatkan harga saham industri serta menghasilkan asumsi yang positif dari penanam modal (Shavirli, 2019).

Pengaruh Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal sebagai variable intervening

Jadi likuiditas kepada angka industri dengan bentuk modal selaku variabel intervening hasil uji signifikansi hasilnya bahwa likuiditas tidak mempunyai pengaruh dengan cara langsung kepada angka industri. Besarnya angka pengaruh langsung antara profitabilitas kepada angka industri sebesar 0, 047. Buat pengaruh tidak langsung antara profitabilitas kepada angka industri lewat bentuk modal sebesar 0, 032. Hal ini dapat diamati dari hasilnya kalau pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung. (Ambarwati, 2021)

SIMPULAN

Variabel Profitabilitas(ROA) mempunyai akibat kepada angka industry sebab terdapat kenaikan asset yang dipunyai dengan kenaikan keuntungan sehingga pemegang saham memandang kalau kemampuan industri efisien dalam pemakaian assetnya.

Variabel Likuiditas yang diproksi oleh current perbandingan tidak mempunyai akibat positif penting kepada angka industri. Perihal ini diakibatkan oleh tingkatan likuiditas yang besar hendak membuat industri lebih membagikan dananya pada pelunasan kewajiban jangka pendek sehingga deviden yang dibayarkan pada pemegang saham hendak kecil alhasil para penanam modal hendak direpson minus. Dengan situasi semacam ini membuat para penanam modal menjadi tidak terpicat lagi buat melaksanakan pemodal, dengan sedemikian itu permohonan hendak saham hendak terus menjadi menyusut.

Jadi Profitabilitas kepada Angka Industri dengan Bentuk Modal selaku Variabel Intervening hasil percobaan signifikansi menghasilkan bahwa profitabilitas mempunyai akibat secara langsung kepada angka industri. Besarnya angka akibat langsung antara profitabilitas kepada angka industri sebesar 0, 020. Buat akibat tidak langsung antara profitabilitas kepada angka industri lewat bentuk modal sebesar 0, 000. Telah dapat diamati dari hasilnya kalau akibat langsung lebih besar dari akibat tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- ahmad, A., & Kurniawan, Y. I. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Terbaik Menggunakan Simple Additive Weighting. *Jurnal Teknik Informatika (Jutif)*, 1(2). <https://doi.org/10.20884/1.Jutif.2020.1.2.14>
- Ambarwati, J. (2021). Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Competitive Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2). <https://doi.org/10.31000/Competitive.V5i2.4313>
- Astakoni Made & Nursiani Putu. 2020. Efek Intervening Struktur Modal Pada Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi* Vol. 11, No. 2.

- Chaidir. (2015). Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas, Dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sub Sektor Transportasi Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 1(2), 275–280
- Dahlana, M. (2017). Pengaruh Likuiditas, Risiko Bisnis Dan Profitabilitas Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Textile Dan Garment Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. In *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis* (Vol. 17, Issue 2).
- Danupranata, G. (2013). Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah Gita Danupranata. In *Salemba Empat*.
- Keown, P., & Keller, K. L. (2010). *Manajemen Keuangan: Prinsip Dan Penerapan, Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. . Pt. Indeks.
- Kusuma, G. I., Suhadak, S., & Arifin, Z. (2013). Analisis Pengaruh Profitabilitas (Profitability) Dan Tingkat Pertumbuhan (Growth) Terhadap Struktur Modal Dan Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Real Estate And Property Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2007-2011). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Meivinia, L. (2019). Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas, Struktur Modal, Dan Suku Bunga Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.24912/jmie.v2i2.1562>
- Nasution, M. D. (2017). Pengaruh Likuiditas, Risiko Bisnis Dan Profitabilitas Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Textile Dan Garment Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 17(2).
- Sari, A. R., Saputra, M., & Oktavia, N. (2021). Analisis Tingkat Likuiditas Pt. Sepatu Bata Tbk Ditinjau Dari Perputaran Kas Dan Modal Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(1).
- Shavirli, D. N. (2019). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Sektor Property Dan Real Estate Periode 2015-2017. In *Skripsi*.
- Sudaryo, Y., Purnamasari, D., Sofiati, N. A., & Kusumawardani, A. (2020). Pengaruh Sales Growth, Current Ratio, Price To Book Value, Total Assets Turn Over, Return On Assets Terhadap Price To Book Value (Pbv). *Ekonomi : Jurnal Ekonomi*, 02(1).
- Thaib, I., & Dewantoro A. (2017). Pengaruh Profitabilitas Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Perbanjan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1). 25-44

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jurnaldisrupsibisnis@gmail.com

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima

Devi Arisandi^{1*}, Kartini Aprianti^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima
deviarisandi25002@gmail.com^{1*}; kartinaprianti93@gmail.com²

Received 10 Juni 2022 | Accepted 30 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Asakota Kota Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 62 orang dengan sampel ASN sejumlah 36 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t dengan di olah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Asakota Kota Bima. Itu dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,755 > 2,032$) dan nilai Sig yang diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance at the Asakota sub-district office, Bima City. The approach used in this research is using an associative approach. The population in the study amounted to 62 people with a sample of 36 ASN people. Data collection techniques used are observation, questionnaires and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, simple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and t-tests by using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results showed that job satisfaction had an effect on employee performance. at the Asakota Sub-District Head Office, Bima Town. It is evidenced by the value of t arithmetic is greater than t table ($5.755 > 2.032$) and the Sig value obtained is 0.000 less than 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Job satisfaction; Employee performance

PENDAHULUAN

Simamora (Kusumawati & Andari, 2021) menjelaskan bahwa organisasi bisa berkembang tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai kontribusi yang diberikan pegawai agar tercapainya tujuan organisasi. Mardiasmo (Cahyana & Jati, 2017) juga menjelaskan hal yang sama bahwa, manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang diberikan para pegawai dalam organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila, tidak adanya dukungan dari pegawai yang mempunyai kinerja yang optimal.

Kantor Camat Asakota yang berada di Kecamatan Asakota Kota Bima, sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu pemerintah Kota Bima dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat. Kantor Camat Asakota di tuntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat. Hal ini tentu diharapkan kinerja para pegawai yang optimal agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal.

(Alimuddin & Nugraha, 2020) menjelaskan bahwa suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja menurut Hasibuan (Sukidi & Wajdi, 2016) menjelaskan kinerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas –tugas yang dibebankan kepadanya.

Luthan (Paparang dkk, 2021) juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah output atau keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sasono (Kajuwatu dkk, 2022) juga menjelaskan kinerja sebagai hasil dari pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan serta visi dan misi organisasi. Adha & Wandu (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah kepuasan kerja.

Menurut Suwatno (Adha & Wandu, 2019) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan yang dihasilkan dari sikap individu terhadap berbagai pekerjaannya. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Steve (Paparang dkk, 2021) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan tersebut di tempat kerjanya.

Syahputra & Jufrizen (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Suwanto (Rosmaini & Tanjung, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari individu terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan rekan kerja, yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Robbins (Kajuwatu dkk, 2022) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, jika seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja maka hal tersebut akan diungkapkan melalui sikap mudah mengeluh, tidak patuh serta menghindari tanggung jawab dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti terkait dengan kepuasan kerja dalam hal supervisi/pengawasan adalah kurangnya pengawasan sehingga masih ada beberapa pegawai yang duduk santai terlalu lama saat jam kerja. Hal ini tentu menyebabkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu dan tertunda. Permasalahan lain terkait kepuasan kerja dalam hal kondisi kerjayaitu kondisi tempat kerja yang tidak nyaman sehingga tidak dapat menjalankan aktifitas dengan baik seperti terdapat beberapa ruangan kerja pegawai kurang sirkulasi udara sehingga tidak nyaman berlama-lama dalam ruangan untuk bekerja. Bila sirkulasi udara sebuah kantor kurang baik maka akan berdampak pada pelaksanaan pekerjaannya. Permasalahan kepuasan kerja lainnya dalam hal rekan kerja yaitu sering terjadi mis komunikasi antar rekan kerja sehingga pekerjaan sering tertunda.

Berdasarkan hasil observasi awal terkait dengan kinerja pegawai, kinerja pegawai dalam hal tanggung jawab yaitu masih ada beberapa pegawai yang kurang bersungguh –sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal. Selain itu permasalahan kinerja dalam hal kerjasama yaitu kurangnya kerjasama dalam pelaksanaan tugas sehingga beban pekerjaan hanya dibebankan kepada satu atau dua orang saja yang menyelesaikan pekerjaan tersebut.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert, yaitu menggunakan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	X.1	0,395	0,300	Valid
	X.2	0,399	0,300	Valid
	X.3	0,668	0,300	Valid
	X.4	0,716	0,300	Valid
	X.5	0,630	0,300	Valid
	X.6	0,480	0,300	Valid
	X.7	0,730	0,300	Valid
	X.8	0,644	0,300	Valid
	X.9	0,421	0,300	Valid
	X.10	0,552	0,300	Valid
	X.11	0,739	0,300	Valid
	X.12	0,757	0,300	Valid
	X.13	0,847	0,300	Valid
	X.14	0,729	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,594	0,300	Valid
	Y.2	0,412	0,300	Valid
	Y.3	0,727	0,300	Valid
	Y.4	0,682	0,300	Valid
	Y.5	0,596	0,300	Valid
	Y.6	0,487	0,300	Valid
	Y.7	0,745	0,300	Valid
	Y.8	0,766	0,300	Valid
	Y.9	0,626	0,300	Valid
	Y.10	0,440	0,300	Valid
	Y.11	0,535	0,300	Valid
	Y.12	0,562	0,300	Valid
	Y.13	0,467	0,300	Valid
	Y.14	0,568	0,300	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada 14 instrumen pernyataan kuesioner semuanya dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	0,878	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,843	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alphanya sudah mencapai 0,600 atau lebih besar dari 0,600 yang artinya semua butir jawaban pada kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	31.773	4.894			6.492	.000
KepuasanKerja	.512	.089	.702		5.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3, analisis regresi linear sederhana diatas diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 31,773 + 0,512X$. Dari persamaan regresi dapat dijelaskan konstanta sebesar 31,773, artinya jika kepuasan kerja nilainya 0, maka kinerja nilainya sebesar 31,773. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,512 artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 0,512

Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.702 ^a	.493	.479	3.828	

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4 koefisien korelasi diatas kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,702 yang berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Asakota Bima memiliki hubungan Kuat

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.702 ^a	.493	.479	3.828	

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas diperoleh nilai R Square adalah sebesar 0,493 artinya besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Asakota Bima adalah 49,3% sedangkan sisanya yaitu 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)**Tabel 6.** Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.773	4.894		6.492	.000
KepuasanKerja	.512	.089	.702	5.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas, diperoleh nilai t hitung = 5,755 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai t tabel dengan signifikansi 5% adalah 2,032. Sehingga dapat disimpulkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,755 > 2,032$) dan nilai Sig yang diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Asakota Bima.

Penelitian yang dilakukan oleh Adha & wandi (2019) serta Alimuddin & Wanda (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama dipertegas dalam Penelitian yang dilakukan oleh Sukidi & Wadji (2016) bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja.

Luthan (Nabawi, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja, seperti misalnya pemberian gaji yang sesuai, Kondisi pekerjaan sesuai dengan keahliannya dan hubungan dengan atasan serta rekan kerja terjalin baik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja individu tersebut. Sukidi & Wajdi (2016) juga mengungkapkan bahwa individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya ketika individu tidak mengalami kepuasan dalam bekerja maka kinerja yang diberikan tidak maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam peneltian ini diterima dan terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Asakota Bima. Kantor Camat Asakota Bima perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawainya sehingga pegawai dapat merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih baik sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha,& Wandu (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Alimuddin, & Nugraha. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar. *YUME: Journal Of Management*, 3(2).
- Basri& Rauf. 2021. "Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *YUME : Journal Of Management* 4(1): 104–5.
- Cahyana,& Jati. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314-1342.
- Ghozali, I. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.). Badan

- Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kajuwatu,dkk. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Camat Langowan Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 123-132.
- Kuruway, Maria. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(1): 85–92.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Paparang, dkk. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado.” *Productivity* 2(2): 119–23. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/Productivity/Article/View/33793>.
- Rosmaini & Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Kusumawati & Andari. 2021. “Analisa Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk” *Jurnal Otonomi* 21 (6): 56-60.
- Sukidi & Wajdi. 2016. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Manajemen Daya Saing* 18(2): 79.
- Syahputra, , & Jufrizen,. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.



Diterbitkan oleh:
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Tangerang Selatan
Telp. (021) 741 2566
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB>
e-mail: disrupsi@unpam.ac.id

ISSN 2621-797X



9 772621 797041