

Jurnal Disrupsi Bisnis



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

PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

Vol. 4 No. 1, Januari 2021

Jurnal
Disrupsi Bisnis

Vol. 4

No. 1

Halaman
1 - 85

Tangerang Selatan
Januari 2021

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


UNPAM PRESS
Lembaga Penerbit & Publikasi

Jurnal Disrupsi Bisnis



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

PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

Vol. 4 No. 1, Januari 2021

Jurnal
Disrupsi Bisnis

Vol. 4 No. 1

Halaman
1 - 85

Tangerang Selatan
Januari 2021

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. 4, No. 1, Januari 2021 (1-85)

<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, 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.

Aidil Amin Effendy, S.E., M.M.

Agung Tri Putranto, S.T., 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

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

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya. **Jurnal Disrupsi Bisnis (JDB)**, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Univesitas Pamulang Vol.4 No.1 Januari 2021 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 mengucapkan terima kasih.

Semoga penerbitan **Jurnal Disrupsi Bisnis (JDB)** Vol.4 No.1 Januari 2021 ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

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

Selamat membaca serta berkaya 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. 4, No. 1, Januari 2021 (1-85)
<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 Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter)	
Wiyanto, Muhamad Idruss	1
Pengaruh Strategi Pemasaran dan Promosi terhadap Minat Beli Pelanggan pada PT Kresna Rekza Finance Pamulang Tangerang Selatan	
Suharni Rahayu	13
Pengaruh Harga dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor	
Fauziah Septiani, Robianto	21
Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Zillion Tech Indonesia	
N.Lilis Suryani, Asep Sulaeman, Patmawati Putri	28
Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan	
Lili Sularmi	36
Pengaruh Nilai Investasi, Tenaga Kerja dan Pengeluaran Pemerintah terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Periode 1999-2019	
Yulian Bayu Ganar, Zulfitra, Sri Retnaning Sampurnaningsih	44

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta	
Jasmani	53
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan	
Rima Handayani, Harun Arrosid	61
Analisis Kondisi Makro Ekonomi dan Likuiditas terhadap Pembiayaan Bermasalah Perbankan Syariah	
Iin Emy Prastiwi	68
Pengaruh Current Ratio dan Debt To Equity Ratio terhadap Return On Equity pada PT Pan Pacific Insurance, Tbk Tahun 2011-2018	
Anatu Nur Mawarni, Gatot Kusjono	76

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

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

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter)

Wiyanto¹, Muhamad Idruss²

¹² Universitas Pamulang

¹dosen01840@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan budaya organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan, Kinerja karyawan yang dipersepsikan oleh karyawan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). Jumlah sampel dalam penelitian ini 59 karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Uji validitas isi dan konstruk dilakukan untuk menguji kevalidan instrument penelitian. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan instrumen penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan bantuan *software SPSS Versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan dan kinerja karyawan yang dipersepsikan oleh karyawan menunjukkan hasil yang baik. Hasil pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai konstanta (a) adalah 7,950 dapat diartikan jika budaya organisasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 7,950. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (b) bernilai positif yaitu 0,639. Artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,639. Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 5,693 > t_{tabel} 1,672029$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dipersepsikan oleh karyawan PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the application of organizational culture perceived by employees, employee performance perceived by employees and the influence of organizational culture on employee performance. This study uses explanatory research methods with a quantitative approach. Research location at PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). The number of samples in this study was 59 employees. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires. The content validity and construct test was conducted to test the validity of the research instrument. Reliability testing is done to test the reliability of research instruments. The data obtained are then carried out the descriptive analysis and inferential statistical analysis with the help of SPSS software. The results showed that the application of organizational culture perceived by employees and employee performance perceived by employees showed good results. The test results using a significance level of 0.05, the constant value (a) is 7.950 can be interpreted if the organizational culture value is 0, then the employee's performance is 7.950. The Regression coefficient value of organizational culture variable (b) is positive which is 0.639. This means that every increase in organizational culture by 1, then employee performance will also increase by 0.639. The results of testing the hypothesis note that the value of t-arithmetic 5.693 > t-table 1,672029 then H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning there is an influence between organizational culture on the performance perceived by employees of PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter).

Keywords: Culture Organization, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebab, seberapa canggih perkembangan teknologi informasi tidak akan pernah mampu menggantikan peran dan posisi manusia seutuhnya. Dengan demikian SDM perlu dikelola dengan tepat.

Di perusahaan SDM biasanya dikenal dengan sebutan karyawan. Karyawan adalah aktor sosial yang mencari budaya perusahaan yang paling sesuai dengan kepentingan diri mereka sendiri; karenanya, mereka lebih berkomitmen pada organisasi khususnya dalam hal pengembangan karyawan dan keharmonisan sosial (IpKin Anthony Wong and Jennifer Hong Gao, 2014: 500). Sebuah studi menemukan bahwa ada hubungan antara persepsi individu tentang budaya organisasi dan kesediaan individu untuk mengadopsi teknologi (James Melitski, et al, 2010: 546).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lam berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2011:2). Menurut Torreão (2007), dalam studi organisasi, istilah budaya organisasi berawal pada teori kontingensi struktural, ketika Lawrence & Lorsch (1973) mencoba menunjukkan bagaimana perusahaan harus berbeda untuk menghadapi perubahan dalam lingkungan eksternal, beradaptasi dengan kemungkinan baru. Dalam perspektif ini, budaya dipandang sebagai instrumen untuk perbaikan organisasi, dan konsepnya lebih terkait dengan gerakan pengembangan organisasi (Baird & Harrison, 2017). Budaya organisasi adalah perekat sosial yang menyatukan orang dan membuat mereka merasa menjadi bagian dari pengalaman organisasi (Ana Paula Bezerra Pinheiro, et al, 2017: 3).

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatife menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi kuat, nilai-nilai bersama biasanya dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh orang yang ada diperusahaan. Karena, budaya organisasi yang kuat dan positif sangat mempengaruhi perilaku, pola kerja, efektifitas kinerja karyawan, serta persepsi pelanggan perusahaan.

Para pemimpin harus menilai secara kritis untuk memastikan penerapan budaya yang sesuai (Sherrie Pafford, 2018: 1). Budaya organisasi menjadi faktor penting dalam membangun dan memperkuat manajemen pengetahuan dalam organisasi (Rajnish Kumar Rai, 2011: 779). Pengetahuan sebagai sumberdaya yang unik dan sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya (Visvalingam Suppiah and Manjit Singh Sandhu, 2011: 462). Fungsi budaya organisasi diantaranya akan menjadi pembeda dengan organisasi lainnya, membawa rasa identitas bagi pemilik budaya, dapat meningkatkan komitmen dan kemandirian sosial. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang menyatukan orang dan membuat mereka merasa menjadi bagian dari pengalaman organisasi (Linet Njeri Wambui, 2017: 1). Budaya organisasi secara signifikan terkait dengan keunggulan bisnis (Rassel Kassem, et al, 2019: 117).

Budaya ditemukan berdampak pada berbagai proses dan kinerja organisasi (Siew Kim Jean Lee and Kelvin Yu, 2004: 340). Jika ingin meningkatkan kinerja dapat mempertimbangkan untuk berfokus pada penguatan dimensi budaya yang mungkin terkait dengan setiap bidang operasi (W. Brady Boggs and Dail L. Fields, 2010: 305). Keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan misi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (SUharno, dkk, 2017: 950).

beberapa studi menjelaskan faktor budaya dapat memberikan penjelasan parsial untuk tingkat efektivitas kinerja (Kalu N. Kalu, 2019: 123). *People Centricity* dan *Global Ambition*, ditemukan memiliki tingkat asosiasi yang sangat tinggi dengan budaya organisasi (Terrill L. Frantz and Ajay K. Jain, 2017: 746). Ada hubungan yang signifikan secara statistik antara budaya organisasi pada sistem informasi akuntansi dan kinerja perusahaan (Amoako Kwarteng and Felix Aveh, 2018: 675). Sehingga diperlukan lebih banyak penelitian untuk menguji teori yang ada dan mengembangkan teori baru di masa depan (Kuotsai Tom Liou and Qian Hu (2019: 114).

PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) merupakan perusahaan di bawah naungan induk perusahaan yaitu Intiland tbk. Intiland focus pada memberikan pelayanan kebutuhan hidup masyarakat Indonesia dengan menyediakan tempat tinggal, gedung perkantoran, ritel, kawasan industri, dan masih banyak lagi. Berbagai gedung ikonis telah Intiland kembangkan, seperti Intiland Tower yang dirancang oleh arsitek kenamaan Paul Rudolph, serta kondominium tepi pantai Regatta dan perkantoran terpadu

Putra Sinar Permaja (South Quarter) yang merupakan hasil karya Tom Wright, arsitek burj Al Arab. Intiland juga telah membangun beberapa kawasan pemukiman prestisius dan ramah lingkungan dikota-kota besar seperti Jakarta dan Surabaya untuk anda yang menyukai kenyamanan hidup berkelas.

Menjadi sebuah kajian yang menarik untuk ditelusuri terkait budaya perusahaan PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) dan kinerja karyawan serta pengaruhnya.

Budaya Organisasi

Keseluruhan pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat serta kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai bagian dari anggota masyarakat lazimnya disebut sebagai budaya (Tumanggor, 2010:22). Sehingga budaya dapat dalam berbagai bentuk yakni *culture system*, *social system*, dan *artefak*.

Budaya organisasi juga dikatakan sebagai sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu ditransformasikan (Riani, 2011:6).

Budaya organisasi ada dan melekat pada diri karyawan, ada dan tercermin dalam organisasi, ada secara otomatis serta dapat pula dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan. Budaya dapat menjadi DNA perusahaan sehingga penting untuk dipelajari. Sebab, budaya adalah akar dan dasar perusahaan, di luar elemen individu / personil (Sherrie Pafford, 2018: 1). Walaupun budaya juga sebagian melekat di dalam individu. Serta budaya muncul karena ada individu.

Budaya organisasi menjadikan setiap organisasi mempunyai kepribadian yang khas (Carrel, et al, 1997) dalam M. Arifin (2010:111). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004:68). Sehingga ada hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi (Denison, 2000:168). Hal ini dikarenakan budaya organisasi menyangkut keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi.

Nilai budaya organisasi terkait dengan masalah pencapaian suatu organisasi, termasuk ke dalam nilai adalah ideologi, cita-cita, keyakinan (Koentjaraningrat, 1999). Budaya organisasi dapat dimanfaatkan untuk mendorong dalam peningkatan bisnis (Kumaraguru, 2017: 403). Sehingga perlu menyadari perbedaan dan persamaan yang diidentifikasi untuk mengelola keanekaragaman budaya secara efektif (Martin Jaeger, et al, 2017: 1051). Namun, budaya juga dapat menjadi salah satu faktor penghambat dalam menghadapi berbagai perubahan (Robbins, 2010 : 155).

Selain itu, budaya organisasi juga memegang beberapa peran misalnya: (1) menetapkan tapal batas, dalam arti menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya; (2) emberikan ciri identitas bagi anggota organisasi; (3) empermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu; (3) meningkatkan kemantapan sistem sosial; (4) emandu dan membentuk sikap anggota organisasi (budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali) (Tika, 2006:25).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance*. Kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Jadi bukan bakat itu sendiri. Kinerja juga didefinisikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) (Mangkunegara, 2012:9).

Nawawi (dalam Widodo, 2015:131) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi.

Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana dan prasarana, 10) teknologi, dan 11) kesempatan berprestasi (Widodo, 2015:133). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015:133) membahas mengenai kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai didalamnya: yakni Faktor

kemampuan (*ability*) dan Faktor motivasi.

Penilaian kinerja dalam MSDM memegang peranan yang penting. Sebab, hasil penilaian kinerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kegiatan standar penilaian, besarnya upah/gaji, evaluasi jabatan, klarifikasi serta peranan suatu jabatan. Para penulis menemukan asumsi bahwa dari evaluasi kinerja memiliki pengaruh kuat pada alokasi imbalan (Ankur Nandedkar and Roger S. Brown, 2018: 315). Oleh karena itu, penilaian kinerja hendaknya dilaksanakan secara obyektif, terukur, transparan, akuntabel dan sistematis.

Menurut Dessler (2003) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan.
- b. Kuantitas pekerja, meliputi: volume keluaran, dan kontribusi.
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi

Menurut Werther dan Davis (dalam Donni, 2016:272) tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi diantaranya; (1) peningkatan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penempatan; (4) kebutuhan pengembangan dan pelatihan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) prosedur perekrutan; (7) kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi; (8) kesempatan yang sama bagi karyawan; (9) tantangan eksternal; dan (10) sebagai umpan balik.

Perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Rating Scale*, metode *Work standard*, metode *Critical Incidents*, metode *Essay*, metode *Ranking*, metode *Forced distribution*, dan metode *Behaviourally anchored rating scales (BARS)* (Widodo, 2015:147).

Paradigma dan Hipotesis Penelitian

Paradigma penelitian dijadikan sebagai salah satu dasar acuan peneliti dalam merumuskan hipotesis penelitian. Di bawah ini adalah gambar paradig penelitian ini:



Gambar 1. Paradigma penelitian

Berdasarkan gambar paradig penelitian di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

Ho = Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter).

Ha = Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter).

METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter) Jl. R.A Kartini, Kav 8, Cilandak, Jakarta Selatan. Periode penelitian pada bulan Oktober 2018 hingga bulan Mei 2019.

Populasi dan sampling

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2003, 108). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter) yang berjumlah 143 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan jumlah populasi kemudian dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 59 karyawan. Agar diperoleh keseimbangan, peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dijadikan anggota sampel maka peneliti melakukan teknik *probability sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan data kuantitatif. Metode pengumpulan data meliputi:

- Wawancara, wawancara dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter).
- Dokumentasi, metode dokumentasi dilakukan peneliti untuk mengumpulkan berbagai referensi yang terkait dengan penelitian. Dokumen-dokumen yang dikumpulkan diantaranya, artikel ilmiah yang termuat di dalam jurnal ilmiah baik local, nasional maupun internasional, buku-buku referensi cetak maupun online, dan dokumen-dokumen yang ada di PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter) misalnya dokumen profil perusahaan, data absensi kinerja karyawan serta dokumen lain yang relevan.
- Observasi, metode observasi dilakukan peneliti untuk mengetahui gambaran secara langsung tentang budaya yang ada dan yang sudah ditransformasikan serta kinerja karyawan di PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter).
- Kuesioner, metode kuesioner dilakukan untuk menggali data persepsi karyawan terhadap budaya organisasi di perusahaan dan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan. Kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang kemudian disebar kepada karyawan untuk diisi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Prasyarat Penelitian

Uji Validitas

a. Uji *construct validity*

Hasil uji validitas konstruk dihasilkan 18 item pernyataan. 18 item pernyataan tersebut terdiri atas 10 item pernyataan dari variabel budaya organisasi dan 8 item pernyataan dari variabel kinerja karyawan. Untuk menghasilkan pernyataan tersebut, langkah yang ditempuh adalah dengan cara menyusun butir-butir instrument berupa pernyataan atau pertanyaan berdasarkan variabel yang diteliti, kemudian dijabarkan kedalam dimensi pengukuran, indikator pernyataan/pertanyaan hingga terbentuk pernyataan. Tabel di bawah ini merupakan operasional variabel menjadi pernyataan setelah dilakukan uji validitas konstruk.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konstruk Instrumen Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Ket
Budaya Organisasi	Inisiatif	individu dalam kebebasan mengemukakan pendapat.	Apabila menemukan masalah karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat	Valid
		Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.	Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk menyelesaikannya secara mandiri dengan baik.	Valid
	Integrasi	Kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan	Penyelesaian pekerjaan dengan melibatkan beberapa bagian dan dilaksanakan secara terkoordinasi.	Valid
		Komunikasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	Pelaporan pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi dilaksanakan Secara terkoordinasi.	Valid
<i>Integrity</i> (integritas)	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan	Pelaksanaan pekerjaan selalu dilaksanakan dengan transparan dimana ketentuan formal dan	Valid	

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Ket
		pekerjaan yang diberikan	material diinformasikan pada semua karyawan	
		Pentingnya konsistensi dalam peraturan	Dalam melayani, karyawan selalu konsisten dalam penerapan ketentuan yang berlaku misalnya adanya perlakuan yang sama pada setiap tenant.	Valid
<i>Commitment</i> (komitmen)		1.Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara tuntas sesuai dengan job desknya	Valid
		2.karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kontrak.	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kontrak	Valid
<i>Sincerity</i> (ketulusan)		Ketulusan karyawan terhadap gaji yang diberikan.	Karyawan menerima dengan tulus berapapun gaji yang diberikan tanpa menggerutu	Valid
		Ketulusan karyawan bekerja jika tidak ada pimpinan.	Karyawan tetap menunjukkan kinerjanya dengan baik walaupun pimpinan tidak melihatnya, sebab pekerjaan yang dilakukan adalah sudah menjadi kewajiban dan bagian dari ibadah	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konstruk Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Ket
Kinerja Karyawan	Prestasi kerja	Produktifitas dalam bekerja	Karyawan setiap hari menunjukkan hasil kerjanya dengan baik	Valid
		Rasa tanggung jawab yang tinggi	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan	Valid
	Kedisiplinan	Mematuhi peraturan di perusahaan	Karyawan selalu taat pada peraturan yang berlaku di dalam perusahaan	Valid
		Memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi dalam perusahaan	Karyawan selalu tepat waktu dalam kehadiran atau absensi	Valid
	Kerjasama	Kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja	Karyawan mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas tertentu	Valid
		Karyawan mau menerima kritik dan saran dari orang lain dalam bekerja	Kesediaan untuk menerima masukan pendapat dari rekan kerja dalam satu tim	Valid

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Ket
	Tanggung jawab	Pengakuan terhadap hasil kerja	Karyawan hanya mengakui setiap pekerjaan yang memang dilakukannya serta siap menerima apapun hasilnya.	Valid
		keberanian dalam menghadapi masalah	Karyawan berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan, baik itu yang berupa kesalahan administratif maupun dalam bentuk material	Valid

b. Hasil Uji *content validity*

Hasil uji validitas instrument penelitian atas variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan cara menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Kemudian hasil perhitungan dilakukan perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%), bila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Berdasarkan hasil hitungan tersebut, diketahui hasil uji validitas instrument penelitian ini sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi				Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan			
No	r hitung	r tabel	Keputusan	No	r hitung	r tabel	Keputusan
Pert.1	0,44	0,26	Valid	Pert.1	0,61	0,26	Valid
Pert.2	0,31	0,26	Valid	Pert.2	0,55	0,26	Valid
Pert.3	0,49	0,26	Valid	Pert.3	0,46	0,26	Valid
Pert.4	0,30	0,26	Valid	Pert.4	0,51	0,26	Valid
Pert.5	0,52	0,26	Valid	Pert.5	0,60	0,26	Valid
Pert.6	0,46	0,26	Valid	Pert.6	0,37	0,26	Valid
Pert.7	0,48	0,26	Valid	Pert.7	0,51	0,26	Valid
Pert.8	0,54	0,26	Valid	Pert.8	0,56	0,26	Valid
Pert.9	0,35	0,26	Valid				
Pert.10	0,53	0,26	Valid				

Sumber: Hasil olah data penelitian 2019

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (kehandalan) terhadap pertanyaan atau pernyataan yang merupakan indikator dari kedua variabel. Butir kuesioner dikatakan *reliable* (handal) bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar $\geq 0,05\%$ atau (5%). Setiap variabel diterjemahkan kedalam 10 butir pertanyaan atau pernyataan. Hasil uji reliabilitas variabel X (Budaya Organisasi) menunjukkan hasil yang reliabel karena nilai hitung r lebih besar dari pada nilai r *table product moment* yaitu $0,55 > 0,26$. Hasil uji reliabilitas variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan hasil reliabel karena nilai hitung r lebih besar dari pada nilai r *table product moment* yaitu $0,52 > 0,26$.

Budaya Organisasi PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter)

Secara konseptual, budaya organisasi mengacu kepada nilai-nilai umum, kepercayaan, norma dan perilaku yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi juga meliputi simbol-simbol yang muncul dalam bentuk logo, seragam, upacara-upacara, design gedung dan sebagainya. Budaya organisasi penting dalam bahasan teori organisasi karena budaya organisasi mempengaruhi semua aspek operasional organisasi seperti bagaimana tujuan dirumuskan, bagaimana pekerjaan dibentuk, bagaimana hubungan personal, dan bagaimana perilaku budaya kerja organisasi.

Hasil observasi Nampak bahwa budaya organisasi PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter) juga tercermin pada visi, misi tujuan organisasi, seragam yang dipakai karyawan dalam bekerja, standart operasional kerja, sistem kerja, struktur organisasi, bentuk gedung dan seluruh hal yang ada didalam gedung, dan lain sebagainya. Budaya organisasi tersebut menjadi pembeda dengan organisasi-organisasi di luar PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter).

Sedangkan budaya organisasi yang dipersepsikan karyawan dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebar peneliti. Kuesioner yang disebar meliputi 5 dimensi pengukuran yaitu inisiatif, integrasi, komitmen, integritas dan ketulusan. Masing-masing dimensi pengukuran dijabarkan kedalam bentuk indikator pengukuran dan masing-masing dimensi pengukuran menghasilkan 2 (dua) item pernyataan.

Budaya Organisasi yang diterapkan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) mendapat respon yang baik dari karyawan, penulis menyimpulkan didasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 59 orang dari 10 pertanyaan.

Hasil dari pertanyaan tersebut Sangat Setuju (SS) berjumlah 188 orang dengan presentase (31,8), Setuju (S) berjumlah 337 dengan presentase (57,1), Ragu-ragu (R) berjumlah 53 dengan presentase (8,9), Tidak Setuju (TS) berjumlah 11 dengan presentase (1,8) dan Sangat Tidak Setuju (STS) berjumlah 1 dengan presentase (0,1). Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi efektif yang diterapkan oleh PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) telah dilakukan dengan baik, hal ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil data penelitian, responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju adalah 89,8%. Untuk meningkatkan komunikasi perlu mempertahankan sikap rendah hati antara pemimpin dan karyawan.

Deskripsi Kinerja Karyawan PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter)

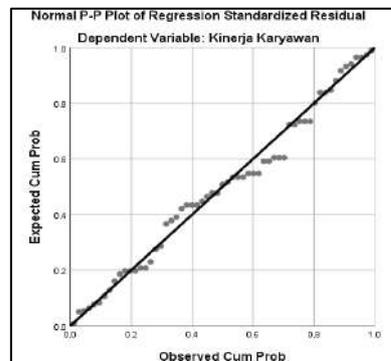
Kinerja adalah suatu tampilan/keadaan yang teramati pada periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh berbagai hal baik secara intern maupun ekstern dengan memanfaatkan berbagai sumberdaya. Kinerja karyawan Karyawan PT. PUTRA SINAR PERMAJA (South Quarter) yang dipersepsikan oleh karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut. Kuesioner Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) mendapat respon yang baik dari karyawan, penulis menyimpulkan didasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 59 orang dengan 8 pertanyaan.

Hasil dari pertanyaan tersebut Sangat Setuju (SS) berjumlah 231 dengan presentase (39,1), Setuju (S) berjumlah 181 dengan presentase (30,6), Ragu-ragu (R) berjumlah 49 dengan presentase (8,3), Tidak Setuju (TS) berjumlah 10 dengan presentase (1,7) dan Sangat Tidak Setuju (STS) berjumlah 1 dengan presentase (0,1). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) telah dilakukan dengan baik, hal ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil data penelitian, responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju adalah 89,8%. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kualitas kerja dan kuantitas kerja antara pemimpin dan karyawan.

Uji Asumsi Klasik Regresi

1. Hasil uji normalitas residual

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot*. Hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada output hasil regresi dengan sebagai berikut:



Gambar. 2 grafik Normal P-P Plot of regression standardized

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of regression standardized di atas, diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

2. Hasil uji auto korelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi biasanya muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan problem autokorelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Dengan menggunakan uji *Durbin-Watson (DW test)* diketahui data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji auto korelasi

<i>Durbin-Watson (DW test)</i>										
<i>Model Summary^b</i>										
Mo del	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics						
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	.602 ^a	.362	.351	2.52164	.362	32.407	1	57	.000	1.428

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

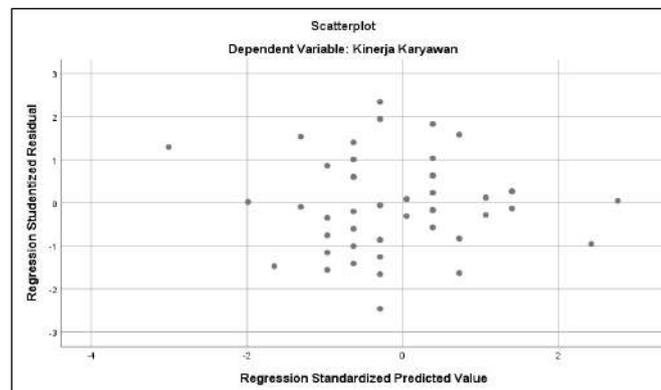
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output olah data

Berdasarkan output hasil olah data peneliti dengan menggunakan SPSS sebagaimana terlihat pada gambar tabel di atas, dapat diketahui nilai *Durbin Watson* sebesar 1.428. Dengan menggunakan kriteria $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi. Maka, Nilai DL dan DU dapat diperoleh dari tabel statistik *Durbin Watson*, dengan $n=59$ dan $k=1$, didapat nilai $DL = 1,5446$ dan $DU = 1,6134$. Jadi $4-DU = 2,3866$ dan $4-DL = 2,5446$. Karena nilai DW terletak antara $DW < DL$ ($1.428 < 1,5446$), maka hasilnya H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi pada model regresi.

3. Hasil uji heterokedasitas

Uji heterokedasitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heterokedasitas dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik Plot Untuk Uji Heterokedasitas

Sumber: Hasil output olah data

Dengan demikian dapat diketahui dari output data tersebut titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X) terhadap pengaruh variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dibawah ini menyajikan resume hasil regresi linear sederhana.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.602 ^a	.362	.351	2.52164	.362	32.407	1	57	.000	1.428

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output olah data penelitian dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, *R Square* (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini kemudian diubah ke dalam bentuk persen, yang artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,362 artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Adjusted R Square, adalah R Square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,351. ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* digunakan untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen. *Standard Error of the Estimate*, adalah ukuran kesalahan prediksi, nilai sebesar 2,52164. Artinya kesalahan dalam memprediksi kinerja karyawan sebesar 2,52164.

Hasil uji regresi ditunjukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 7,950 + 0,639 X$, arti dari angka-angka ini adalah nilai konstanta (a) adalah 7,950. ini dapat diartikan jika Budaya Organisasi nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 7,950. Nilai koefisien regresi variabel X (b) bernilai positif yaitu 0,639. Artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,639. Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 5,693 > t_{tabel} 1,672029$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter).

SIMPULAN

Simpulan

1. Penerapan budaya organisasi (X) pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden terhadap penerapan budaya organisasi yang diukur dengan menggunakan indikator integritasi, integritas, komitmen, dan ketulusan yang dibuktikan dengan hasil kuesioner, rpondengn yang mengisi sangat setuju dan setuju adalah 89,8%.
2. Kinerja karyawan (Y) pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden terhadap persepsi kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan indikator kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab yang dibuktikan dengan hasil kuesioner, rpondengn yang mengisi sangat setuju dan setuju adalah 89,8%.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil dari persamaan regresi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,693 > 1,672029$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). Dengan koefisien determinasi Nilai R^2 sebesar 0,362 artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. nilai konstanta (a) adalah 7,950. ini dapat diartikan jika Budaya Organisasi nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 7,950. Nilai koefisien regresi variabel X (b) bernilai positif yaitu 0,639. Artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,639. hipotesis yang diajukan, yaitu: “jika penerapan budaya organisasi berjalan dengan

efektif, maka kinerja karyawan akan meningkat” dapat diterima.

Saran

1. Saran Untuk PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter)

- a. Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter), maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut: Pemahaman karyawan tentang budaya organisasi sudah cukup baik, tetapi masih perlu ditingkatkan lagi kemampuan karyawan dalam budaya organisasi tersebut agar mereka juga dapat menjalankan visi dan misi perusahaan serta lebih memperdalam masalah sehingga mereka mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam perusahaan itu sendiri.
- b. Kinerja karyawan sudah cukup baik pula namun mereka harus lebih meningkatkan lagi kemampuannya terhadap bidangnya masing-masing sehingga perusahaan dapat lebih maju dan otomatis membuat karyawan lebih sejahtera kehidupannya dimasa mendatang.
- c. Untuk meningkatkan budaya organisasi, perlu mempertahankan sikap integrasi antara pemimpin dan karyawan.
- d. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kedisiplinan dan kerjasama antara pemimpin dan karyawan.

2. Bagi Peneliti (peneliti berikutnya)

- a. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk membahas variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain variabel budaya organisasi, misalnya motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Dengan demikian hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi yang lebih lengkap.
- b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi selain kinerja karyawan, misalnya kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
- c. Peneliti juga dapat menggunakan metode lain misalnya menggunakan *mixed methode* (kombinas i/ campuran) sehingga data yang di hasilkan lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Amoako Kwarteng and Felix Aveh. (2018). Empirical examination of organizational culture on accounting information system and corporate performance. *Meditari Accountancy Research*, 26(4), 675-698.
- Ana Paula Bezerra Pinheiro, et al. (2017). Managing Organizational Culture in a Process of Change in the Strategic Map of the Ceara State Treasury Secretariat. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 21(1), 1-16.
- Ankur Nandedkar and Roger S. Brown. (2018). Transformational leadership and positive work outcomes. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 21(4), 315-327
- Arikunto, S. (2003). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, M. (2010). *Kinerja Pegawai(Fungsi dari Kemampuan Motivasi dan Lingkungan*. Yogyakarta: Teras.
- Denison dan Mishra. (2000). *Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence*. School of business administration. University of Michigan.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- IpKin Anthony Wong and Jennifer Hong Gao. (2014). Exploring the direct and indirect effects of CSR on organizational commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(4), 500-525.
- James Melitski, David Gavin and Joanne Gavin. (2010). Technology adoption and organizational culture in public organizations. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13(4), 546-568
- Kalu N. Kalu. (2019). The impact of ICT-diffusion on government effectiveness: what role for cultural practices?. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 22(2), 123-154
- Koentjaraningrat. (1999). *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Kumaraguru Mahadevan. (2017). Culture driven regeneration (CDR): a conceptual business

- improvement tool. *The TQM Journal*, 29(2), 403-420
- Kuotsai Tom Liou and Qian Hu. (2019). Technology development and public organization management. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 22(2), 114-122
- Linnet Njeri Wambui. (2017). Impact Of Organizational Culture On Organizational Commitment. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 5(2), 1-7
- Mangkunegara, A.P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama
- Martin Jaeger, Gang Yu and Desmond Adair. (2017). Organisational culture of Chinese construction organisations in Kuwait. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 24(6), 1051-1066
- Mas'ud. (2001). *Survey Diagnosis Organizational*. Semarang: Undip.
- Noora Fithriana dan Agung Nugroho Adi. (2017). Dominant Effect Between Compensation, Leadership And Organizational Culture On Employee Performance Improvement. *jurnal aplikasi manajemen*, 15(4), 1-11
- Rajnish Kumar Rai. (2011). Knowledge management and organizational culture: a theoretical integrative framework. *Journal of Knowledge Management*, 15(5), 779-801
- Rassel Kassem, Mian Ajmal, Angappa Gunasekaran and Petri Helo. (2019). Assessing the impact of organizational culture on achieving business excellence with a moderating role of ICT. *Benchmarking: An International Journal*, 26(1), 117-146
- Robbins, Stephen P. (1998). *Organization Behavior: Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition. Englewood Cliffs
- Robbins, stephen, dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sherrie Pafford (2018). Leading Organizational Systems. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 22(2), 1-7
- Sugiyono. (2002). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Siew Kim Jean Lee and Kelvin Yu. (2004). Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 340-359
- Suharno Pawirosumarto, Antonius Setyadi and Evawati Khumaedi. (2017). The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercuru Buana. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 950-963
- Terrill L. Frantz and Ajay K. Jain. (2017). Relating CEO leadership behavior and organization culture in the Indian context. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(6), 746-764.
- Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tumanggor, Rusmin. (2010). *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Visvalingam Suppiah and Manjit Singh Sandhu. (2011). Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behavior. *Journal of Knowledge Management*, 15(3), 462-477
- W. Brady Boggs and Dail L. Fields. (2010). Exploring organizational culture and performance of christian churches. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13 (3), 305-334
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jumaldisrubsibisnis@email.com

PENGARUH STRATEGI PEMASARAN DAN PROMOSI TERHADAP MINAT BELI PELANGGAN PADA PT KRESNA REKSA FINANCE PAMULANG TANGERANG SELATAN

Suharni Rahayu
Universitas Pamulang
dosen00964@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pemasaran, promosi dan minat beli konsumen di PT. Kresna Reksa Finance. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan asosiatif, adapun teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* menggunakan metode teknik sensus atau sampling jenuh dengan sampel sebanyak 75 responden. Alat analisis menggunakan pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi, pengujian koefisien korelasi dan koefisien determinasi serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan antara strategi pemasaran dan promosi terhadap minat beli konsumen, Tingkat pengaruh atau kekuatan hubungannya secara simultan sebesar 0,690 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,476 atau 47,6% sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,655 > 2,730$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan strategi pemasaran dan promosi terhadap minat beli konsumen di PT. Kresna Reksa Finance.

Kata Kunci : Strategi Pemasaran, Promosi, Minat Beli Konsumen.

Abstract

The purpose of this study was to determine the marketing strategy, promotion and consumer buying interest at PT. Kresna Reksa Finance. The method used in this research is descriptive with an associative approach, while the sampling technique used is proportional random sampling using census or saturated sampling methods with a sample of 75 respondents. The analysis tool uses instrument testing, classical assumption testing, regression testing, correlation coefficient testing and coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the study concluded that there was a positive and significant effect both partially and simultaneously between marketing and promotion strategies on consumer buying interest, the level of influence or strength of the relationship simultaneously by 0.690 or strong with an influence contribution of 0.476 or 47.6% while the remainder was 52.5% influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained $F_{count} > F_{table}$ ($32,655 > 2,730$) thus H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a positive and significant effect simultaneously on marketing and promotion strategies on consumer buying interest in PT. Krishna Reksa Finance.

Keywords: Marketing Strategy, Promotion, Consumer Buying Interest.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam aktivitas usaha mengalami peningkatan, seiring dengan meningkatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan transportasi. Menurut Kotler pemasaran adalah suatu proses sosial dan manajerial yang didalamnya terdiri dari individu dan kelompok dalam mendapatkan apa yang

mereka butuhkan dan ingin kan dengan menciptakan, menawarkan, dan mempertukarkan produk yang bernilai dengan pihak lain. (Amrin; 2007:01)

Dalam setiap perusahaan menemukan kendala-kendala dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen serta meningkatkan keuntungan. Persaingan yang tajam mengancam kelangsungan hidup perusahaan, maka perusahaan harus mencari solusi untuk memecahkannya, kendala-kendala dapat diketahui dengan menurunnya tingkat penjualan dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan pendekatan dengan kebijakan manajemen melalui strategi pemasaran secara optimal.

Strategi pemasaran menurut Philip Kotler (2008:81) strategi pemasaran adalah pola pikir pemasaran yang akan digunakan untuk mencapai tujuan pemasaran. Strategi pemasaran berisi strategi spesifik untuk pasar sasaran, penetapan posisi, bauran pemasaran, dan besarnya pengeluaran pemasaran. (Suegato, 2014:164)

PT KRESNA REKSA FINANCE yang bergerak dibidang tersebut merupakan perusahaan nasional pembiayaan non bank, yang sedang berkembang, perusahaan yang berdiri bulan 24 oktober 1984 ini mempunyai 42 cabang dan 200 titik yang tersebar dipulau jawa salah satunya di Pamulang Tangerang Selatan yang lokasinya tepat di depan Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang Selatan (RSUD).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang “Pengaruh Strategi Pemasaran Dan Promosi Terhadap Minat Beli Pelanggan Pada PT Kresna Reksa Finance Pamulang Tangerang Selatan”.

Pemasaran

Pemasaran adalah segala kegiatan yang terkait dengan iklan atau penjualan secara eceran. Pemasaran mencakup sejumlah kegiatan seperti riset pemasaran, penentuan harga, atau perencanaan produk. (Morison, 2015:2). Pemasaran adalah suatu konsep yang menyangkut sikap mental, suatu cara berpikir yang membimbing anda melakukan sesuatu yang tidak selalu menjual benda, tetapi juga gagasan-gagasan, karier, jasa, dan kegiatan-kegiatan nirlaba seperti yayasan sosial dan keagamaan. (Morison, 2015:2). Menurut (Kotler & Keller, 2008:5) manajemen pemasaran adalah seni dan ilmu memilih pasar sasaran dan meraih, mempertahankan, serta menumbuhkan pelanggan dengan menciptakan, menghantarkan, dan mengomunikasikan nilai pelanggan yang unggul. (Irmawati 2014:2)

Manajemen pemasaran adalah kegiatan pengaturan secara maksimal fungsi-fungsi pemasaran agar kegiatan pertukaran atau penyimpanan barang atau jasa dari produsen ke konsumen dapat berjalan lancar dan memuaskan. (Widjajantan & Widyaningsih 2007:62). Dalam (Rangkuti 2009:22) Lamb, Hair, dan Mc Daniel menjelaskan bahwa bauran pemasaran adalah strategi produk, promosi, dan penentuan harga yang bersifat unik serta dirancang untuk menghasilkan pertukaran yang saling menguntungkan dengan pasar yang dituju. Bauran pemasaran adalah seperangkat alat pemasaran yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan pemasarannya.

Strategi Pemasaran

Strategi berasal dari bahasa Yunani “*strategos*” yang berarti jenderal. Dalam perkembangannya konsep strategi terus berkembang. Menurut segala dalam Farida Jasfar (2007:137) strategi adalah sebuah rencana yang komprehensif mengintegrasikan segala *resources* dan *capabilities* yang mempunyai tujuan jangka panjang untuk memenangkan kompetisi. Sedangkan strategi menurut (Antonio, 2009:85) menyatakan bahwa strategi disebut juga *logic of inquiry* yaitu kegiatan pemahaman manusia mengenai pemecahan masalah sebagai kunci dari metodologi yang digunakan dalam menganalisis kebijakan organisasi dan merumuskan masalah untuk mencari solusi sesuai dengan tingkat kebutuhan dinamika organisasi.

Menurut (Tjiptono 2014:41) strategi pemasaran adalah seperangkat alat yang dapat digunakan pemasar untuk membentuk karakteristik jasa yang ditawarkan kepada pelanggan, alat-alat tersebut digunakan untuk menyusun strategi jangka panjang dan juga untuk merancang program taktis jangka pendek. Strategi pemasaran yang jitu adalah salah satu bentuk strategi pemasaran yang mampu mendukung dalam memasarkan produk untuk menciptakan loyalitas konsumen adalah penggunaan

strategi *marketing mix* yang meliputi *product*, *price*, *promotion*, dan *place* (Maskan, Permatasari, 2018:128)

Promosi

Promosi berasal dari kata *promote* dalam bahasa Inggris yang diartikan sebagai mengembangkan atau meningkatkan. Pengertian tersebut jika dihubungkan dengan bidang penjualan berarti sebagai alat untuk meningkatkan omset penjualan. (Rangkuti, 2009:49). Zimmerer dalam Rangkuti 2009 mengatakan bahwa promosi adalah segala macam bentuk komunikasi persuasi yang dirancang untuk menginformasikan tentang produk atau jasa dan untuk mempengaruhi mereka agar membeli barang atau jasa tersebut yang mencakup publisitas, penjualan, perorangan dan periklanan.

Minat Beli

Menurut teori dari Keller dalam Dwiyantri (2008) minat beli adalah seberapa besar kemungkinan konsumen yang melekat pada minat beli tersebut. Swastha dalam Natalia (2008) mengatakan, minat beli sebagai perilaku konsumen dapat didefinisikan sebagai kegiatan individu yang secara langsung terlibat dalam mendapatkan dan mempergunakan barang-barang dan jasa-jasa termasuk didalamnya proses pengambilan keputusan pada persiapan dan penentuan kegiatan-kegiatan tersebut.

Hipotesis

- Ho1 = Diduga tidak terdapat pengaruh strategi pemasaran terhadap minat beli pelanggan
- Ha1 = Diduga terdapat pengaruh strategi pemasaran dan minat beli pelanggan
- Ho2 = Diduga tidak terdapat pengaruh promosi terhadap minat beli pelanggan
- Ha2 = Diduga terdapat pengaruh promosi terhadap minat beli pelanggan
- Ho3 = Diduga tidak terdapat pengaruh strategi pemasaran dan promosi secara simultan terhadap minat beli pelanggan.
- Ha3 = Diduga terdapat pengaruh strategi pemasaran dan promosi secara simultan terhadap minat beli pelanggan.

METODE

Metode dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Strategi Pemasaran (X_1)

Pernyataan	Chronbach Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	0,493	0.30	Valid
2	0,517	0.30	Valid
3	0,455	0.30	Valid
4	0,542	0.30	Valid
5	0,749	0.30	Valid
6	0,470	0.30	Valid
7	0,746	0.30	Valid
8	0,770	0.30	Valid

Tabel 2. Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Promosi (X_2)

Pernyataan	<i>Chronbatch Alpha</i>	<i>Standar Chronbatch Alpha</i>	Keputusan
1	0,452	0.30	Valid
2	0,623	0.30	Valid
3	0,419	0.30	Valid
4	0,500	0.30	Valid
5	0,569	0.30	Valid
6	0,425	0.30	Valid
7	0,677	0.30	Valid
8	0,437	0.30	Valid
9	0,486	0.30	Valid
10	0,670	0.30	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Minat Beli (Y)

Pernyataan	<i>Chronbatch Alpha</i>	<i>Standar Chronbatch Alpha</i>	Keputusan
1	0,519	0.30	Valid
2	0,566	0.30	Valid
3	0,367	0.30	Valid
4	0,618	0.30	Valid
5	0,479	0.30	Valid
6	0,533	0.30	Valid
7	0,662	0.30	Valid
8	0,518	0.30	Valid
9	0,694	0.30	Valid
10	0,438	0.30	Valid

Hasil uji reliabilitas, semua intrumen variable dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Chronbatch Alpa</i>	<i>Standar Chronbatch Alpa</i>	Keputusan
Strategi Pemasaran (X1)	0.730	0.60	Reliabel
Promosi (X2)	0.710	0.60	Reliabel
Minat Beli (Y)	0.728	0.60	Reliabel

Semua variable dinyatakan reliabel karena nilai cronbatch alpa lebih besar dari 0,60

Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat)

Uji Normalitas

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

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Minat Beli Pelanggan (Y)	,080	75	,200*	,975	75	,139

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

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Dependen

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	11,831	3,440		3,440	,001	
	Strategi Pemasaran (X1)	,329	,111	,306	2,970	,004	,685
	Promosi (X2)	,453	,100	,469	4,551	,000	,685

a. Dependent Variable: Minat Beli (Y)

Pengujian Autokorelasi

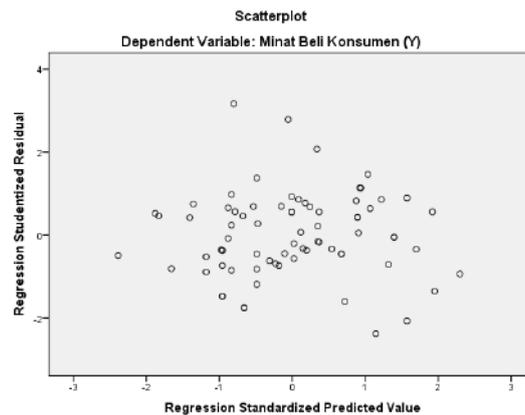
Tabel 7. Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,690 ^a	,476	,461	2,769	2,102

a. Predictors: (Constant), Promosi (X2), Strategi Pemasaran (X1)

b. Dependent Variable: Minat Beli Pelanggan (Y)

Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji scatterplot

Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

Tabel 8. Hasil uji Regresi Linier Berganda.

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
	(Constant)	11,831	3,440		3,440	,001	
	Strategi Pemasaran (X1)	,329	,111	,306	2,970	,004	
	Promosi (X2)	,453	,100	,469	4,551	,000	

a. Dependent Variable: Minat Beli Pelanggan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,831 + 0,329X_1 + 0,453X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 11,831 diartikan bahwa jika variabel X_1 dan X_2 tidak ada maka telah terdapat nilai Minat Beli 11,831 *point*.

- 2) Nilai 0,329 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_2 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,329 *point*.
- 3) Nilai 0,453 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_1 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,453 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial
Antara Variabel Strategi Pemasaran (X_1) Terhadap Minat Beli (Y)
Correlations^b

		Strategi Pemasaran (X_1)	Minat Beli Konsumen (Y)
Strategi Pemasaran (X_1)	Pearson Correlation	1	,570**
	Sig. (2-tailed)		,000
Minat Beli Konsumen (Y)	Pearson Correlation	,570**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

Sumber : Data Primer diolah.

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

Listwise N=75

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,570 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat**.

Analisis Koefisien Determinasi (R Square).

Tabel 10. Koefisien determinasi
Variabel Strategi Pemasaran (X_1) dan Promosi (X_2) Terhadap Minat Beli (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,476	,461	2,769

a. Predictors: (Constant), Promosi (X_2), Strategi Pemasaran (X_1)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R -square sebesar 0,476 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Strategi Pemasaran (X_1) dan Promosi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Minat Beli (Y) sebesar 47,6% sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Strategi Pemasaran (X_1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,511	3,226		6,359	,000
	Strategi Pemasaran (X_1)	,612	,103	,570	5,926	,000

a. Dependent Variable: Minat Beli Pelanggan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,926 > 1,993$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima,

hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Strategi Pemasaran terhadap Minat Beli pada PT. Kresna Rekza Finance Pamulang Tangerang Selatan.

Tabel 12. Pengaruh Promosi (X₂) Terhadap Minat Beli (Y) Hasil Uji t Variabel Promosi (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,640	3,358		4,657	,000
	Promosi (X ₂)	,619	,087	,641	7,143	,000

a. Dependent Variable: Minat Beli Pelanggan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,143 > 1,993)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Promosi terhadap Minat Beli pada PT. Kresna Rekza Finance Pamulang Tangerang Selatan.

Tabel 13. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500,728	2	250,364	32,655	,000 ^b
	Residual	552,018	72	7,667		
	Total	1052,747	74			

a. Dependent Variable: Minat Beli Pelanggan (Y)

b. Predictors: (Constant), Promosi (X₂), Strategi Pemasaran (X₁)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,655 > 2,730)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Strategi Pemasaran dan Promosi terhadap Minat Beli pada PT. Kresna Rekza Finance Pamulang Tangerang Selatan.

SIMPULAN

1. Strategi Pemasaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli pelanggan dengan tingkat hubungan sebesar 0,570 artinya dimana Strategi Pemasaran (X₁) Dan Promosi (X₂) memiliki hubungan atau pengaruh yang **sedang** terhadap Minat Beli Pelanggan (Y) Karena dengan kontribusi pengaruh sebesar 32,5%, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,926 > 0,227)$, hal ini diperkuat dengan *probability* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara strategi pemasaran terhadap minat beli k pelanggan pada PT. Kresna Rekza Finance pamulang tangerang selatan.
2. Promosi terhadap minat beli pelanggan dengan tingkat hubungan sebesar 0,641 artinya memiliki hubungan atau pengaruh yang **kuat** dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,1%. Menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,143 > 1,993)$, hal ini diperkuat dengan *probability* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara promosi terhadap minat beli pelanggan pada PT. Kresna Rekza Finance pamulang tangerang selatan.
3. Strategi pemasaran dan promosi berpengaruh positif terhadap minat beli pelanggan dengan persamaan regresi $Y = 11,831 + 0,329X_1 + 0,453X_2$. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,655 > 2,730)$, hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. (2011). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*, Yayasan. Obor Indonesia: Jakarta.
- Bambang Widjajanta, Aristanti Widyaningsih, Heraeni Tanuatmodjo (2007), *Mengasah Kemampuan Ekonomi*, Cv Citra Praya: Bandung
- Brahim, Akhmadrandy. (2016). *Analisis Implementasi Manajemen Kualitas Dari Kinerja Operasional Pada Industri Ekstraktif Di Sulawesi*.
- Cannon, Joseph, William D.Perreault, Jr.,E. Jerome McCarty. (2008). *Pemasaran Dasar Pendekatan Manajerial Global*. Salemba empat: Jakarta.
- Fitriah maria. (2018). *Komunikasi Pemasaran Melalui Desain Visual*, CV BUDI UTAMA : Yogyakarta.
- Halim, (2010), *Tip Praktis Promosi Online Untuk Berbagai Event*, PT Gramedia: Jakarta.
- Kertamukti, Rama. (2015). *Strategi Kreatif Dalam Periklanan konsep pesan, media, branding, anggaran*, PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Kotler, Philip. (2009). *Marketing*. Ahli bahasa: Herujati Purwoko. Undip semarang. Jakarta: Erlangga.
- Muchson, (2017), *Metode Riset Akutansi*, Media: Jakarta
- Maskan, Muhammad, Rifiani Permatasari, Alifulahtin. (2018). *Kewirausahaan*. Polinema Press: Malang.
- Rangkuti, Freddy. (2009). *Strategi Promosi Yang Kreatif Dan Analisis Kasus Integrated Marketing Communication*. Pt Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Rangkuti, Freddy. (2007). *Fleksibel Marketing Teknik Agar Tetap Tumbuh Dalam Situasi Yang Bergejolak Analisis Kasus*. Pt Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Soegoto, Eddy Soeryanto (2014), *ENTREPRENEURSHIP: Menjadi Pembisnis Ulung, panduan bagi pengusaha, calon pengusaha, mahasiswa dan kalangan dunia usaha*. Kompas Gramedia: Jakarta.
- Sudarso, Andriasan (2016), *Manajemen Pemasaran Jasa Perhotelan*, Deepublish: Jakarta.
- Suharyadi, (2007), *Kewirausahaan: Membangun Usaha Sukses Sejak Usia Muda*, salemba empat: Jakarta

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jumaldisrubsibisnis@email.com

PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT FASTRATA BUANA BOGOR

Fauziah Septiani¹, Robianto²
Universitas Pamulang^{1,2}
dosen01771@unpam.ac.id¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh harga terhadap keputusan pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor. Untuk mengetahui pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, deskriptif dan pengumpulan data dengan observasi, penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 98 responden serta metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji multikoleniaritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis korelasi *product moment*, uji regresi berganda, koefisien determinasi, Uji t dan Uji F. dengan rumus slovin didapat sampel sebanyak 98 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa harga berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor dengan nilai koefisien sebesar 0,179 artinya jika harga ditingkatkan satu point dengan asumsi variabel kualitas produk tetap maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,179 point, serta dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $1,883 > 1,661$ maka hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh harga terhadap keputusan pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor. koefien determinasi 20% sedangkan sisanya 80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan didapat nilai koefisien korelasi dapat dilihat dengan nilai R yaitu 0,447 dimana harga (x_1) dan kualitas produk (x_2) memiliki hubungan yang “**cukup kuat**” terhadap keputusan pembelian (y) karena 0,447 berada diantara 0,40 s/d 0,599.

Kata Kunci : Harga, Kualitas Produk dan Keputusan Pembelian

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of price on purchasing decisions at PT Fastrata Buana Bogor. To determine the effect of product quality on purchasing decisions at PT Fastrata Buana Bogor. The method used in this research is quantitative, descriptive and data collection by observation, distributing questionnaires with a sample of 98 respondents and the analysis methods used are validity test, reliability test, data normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, correlation analysis. product moment, multiple regression test, coefficient of determination, t test and F test with the Slovin formula obtained a sample of 98 respondents. The results of this study indicate that the price has a positive effect on purchasing decisions at PT Fastrata Buana Bogor with a coefficient value of 0.179 meaning that if the price is increased by one point with the assumption that the variable product quality is fixed, the purchase decision will increase by 0.179 points, and with a value of $t > t$ table or $1.883 > 1.661$ then the hypothesis that the author proposes is acceptable, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted, that is, there is an effect of price on purchasing decisions at PT Fastrata Buana Bogor. the coefficient of determination is 20% while the remaining 80% is influenced by other factors not examined. From the calculation results, the correlation coefficient value can be seen with the R value of 0.447 where the price (x_1) and product quality (x_2) have a "strong enough" relationship to purchase decisions (y) because 0.447 is between 0.40 to 0.599.

Keywords: Price, Product Quality and Buying Decision

PENDAHULUAN

PT Fastrata Buana didirikan pada tahun 1992 di Jakarta. Fastrata Buana menangani penjualan dan distribusi produk Kapal Api Group untuk memastikan pengiriman ke pelanggan. Fastrata Buana adalah perusahaan distribusi terbesar di Indonesia dengan cabang dan titik distribusi di Sumatera, Jawa, Bali, Kalimantan, Sulawesi dan bahkan Papua. PT Fastrata adalah bisnis profesional dioperasikan dan dilengkapi dengan orang-orang yang handal dan terampil dengan integritas yang tinggi. Selain itu hal ini didukung oleh teknologi informasi terbaru memastikan online dan akses informasi yang lengkap sehingga semua distribusi dan data penjualan dapat digunakan oleh mitra bisnis untuk membuat keputusan dengan cepat dan akurat.

Dalam hal ini Harga akan cenderung menjelaskan kualitas produk karna konsumen di jaman sekarang ini akan selektif membandingkan produk yang satu dengan produk yang lainnya maka dari itu kualitas produk akan sangat menentukan keputusan pembelian.

Tabel 1.Daftar Penjualan Produk Paling Laris 2017-2019 PT Fastrata Buana

Tahun	Nama produk	Harga perkarton	Terjual	Total nilai
2017	Kapal Api Mix	Rp. 108.000	1.986.289	Rp. 214.519.212.000
	ABC Susu	Rp. 106.000	625.886	Rp. 66.343.916.000
	Abc mocca	Rp. 106.000	98.153	Rp. 10.404.218.000
	Good Day Hot	Rp. 233.000	431.634	Rp. 100.570.722.000
	Fresco Mocca	Rp. 72.000	55.149	Rp. 3.970.728.000
2018	Kapal Api Mix	Rp. 112.000	2.390.435	Rp. 67.728.720.000
	ABC Susu	Rp. 108.000	599.011	Rp. 64.693.188.000
	Abc Mocca	Rp. 108.000	68.531	Rp. 7.401.348.000
	Good Day Hot	Rp. 236.000	426.980	Rp. 00.767.280.000
	Fresco Mocca	Rp. 75.000	55.957	Rp. 4.196.775.000
2019	Kapal Api Mix	Rp. 116.600	2.503.017	Rp. 291.851.782.200
	ABC Susu	Rp. 114.000	503.460	Rp. 57.394.440.000
	Abc mocca	Rp. 112.000	49.588	Rp. 5.553.856.000
	Good Day Hot	Rp. 240.000	459.809	Rp. 110.354.160.000
	Fresco Mocca	Rp. 78.000	50.430	Rp. 3.933.540.000

Sumber : PT Fastrata Buana, 2019

PT Fastrata Buana mendukung 400 ribu outlet liputan langsung dengan kemampuan menjangkau seluruh wilayah Indonesia. Untuk cepat memperbaiki layanan dan distribusi ke seluruh wilayah Indonesia, Fastrata Buana secara bertahap memperluas lokasi cabang yang ada dengan membangun cabang baru atau lembaga untuk memenuhi kebutuhan konsumen di daerah-daerah dengan potensi pasar masa depan yang potensial. PT Fastrata Buana memiliki fasilitas gudang dengan kapasitas penyimpanan yang tinggi yang dilengkapi dengan sistem manajemen persediaan yang canggih untuk memastikan bahwa produk selalu siap dan tersedia di pasar. Sebagai salah satu bagian yang paling penting dari sebuah perusahaan distribusi, armada Fastrata Buana mencakup ribuan besar, menengah dan kendaraan kapasitas kecil untuk memastikan produk yang baik didistribusikan ke semua tingkatan dari grosir, semi grosir, pengecer di semua daerah di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT Fastrata Buana Bogor”.

Harga

Harga menjadi salah satu elemen yang paling penting yang menentukan pangsa pasar perusahaan dan profitabilitas dalam mempengaruhi keputusan konsumen dalam membeli produk/jasa, sehingga sangat menentukan keberhasilan pemasaran suatu produk/jasa. Menurut Assauri (2012:118) Harga merupakan beban atau nilai bagi konsumen, yang di dapatkan dengan memperoleh dan menggunakan suatu produk, termasuk biaya keuangan dari konsumsi, di samping biaya sosial yang bukan keuangan, seperti dalam bentuk waktu, upaya, psikis, risiko dan prestise atau gengsi sosial.

Kualitas Produk

Kualitas produk adalah kemampuan sebuah produk dalam memperagakan fungsinya, hal ini termasuk keseluruhan durabilitas, realibilitas, ketepatan, kemudahan pengoprasian, dan reparasi produk, juga atribut produk lainnya. Kotler dan Armstrong (2012:283). Menurut Kotler dalam Hendra Teguh dan Ronny A Rusly (2012:67) bahwa Kualitas produk adalah keseluruhan ciri serta sifat dari suatu produk atau pelayanan yang berpengaruh pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat.

Keputusan Pembelian

Perilaku pembelian konsumen sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor kebudayaan, sosial, pribadi dan psikologis. Sebagian besar faktor itu tak terkendalikan oleh pemasar, namun pemasar harus dapat memperhitungkannya dan harus mengetahui dampak-dampak yang terjadi pada seorang pembeli. Pemasar harus mengembangkan suatu pengertian tentang bagaimana konsumen dalam kenyataannya membuat keputusan mereka pada saat membeli sesuatu. Menurut Kotler dan Armstrong (2010:177) Keputusan pembelian keputusan pembelian konsumen, tidak terlepas dari bagaimana konsumen melalui beberapa tahap yaitu mengetahui masalah yang dihadapi sampai dengan terjadinya transaksi pembelian konsumen. Dari pengertian diatas disimpulkan bahwa keputusan pembelian merupakan kegiatan pemecahan masalah yang dilakukan individu dalam pemilihan alternatif perilaku yang sesuai dari dua alternatif perilaku atau lebih dan dianggap sebagai tindakan yang paling tepat dalam membeli dengan terlebih dahulu melalui tahapan proses pengambilan keputusan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka diajukan suatu hipotesa penelitian, yaitu :

- Ho1: $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara harga terhadap keputusan pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor
- Ha1: $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh antara harga terhadap keputusan pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor
- Ho2: $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor
- Ha2: $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor
- Ho3: $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara kualitas produk dan harga secara simultan terhadap keputusan pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor
- Ha3: $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh antara kualitas produk dan harga secara simultan terhadap keputusan pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor

METODE

Populasi

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga buka sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik ata sifat yan dimiliki oleh sunyek atau obyek. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah konsumen PT Fastrata Buana Bogor pada Bulan Januari 2018 yaitu sebanyak 5.449 responden.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul respresentatif (mewakili). Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, rumus yang digunakan adalah menurut pendapat Slovin dalam Husein Umar (2013: 108) didapat 98 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Menurut Sugiyono (2013 : 182) syarat minimum untuk memenuhi syarat $r = 0,3$ jadi jika r Chronbach Alpha $> 0,3$ “Valid” dan sebaliknya jika r Chronbach Alpha $< 0,3$ maka “Tidak valid”.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X1, X2 dan Y

No	Alpha Cronbacch	R tabel	Keterangan
<i>Harga (X1)</i>			
1	0,529	0,300	Valid
2	0,576	0,300	Valid
3	0,428	0,300	Valid
4	0,415	0,300	Valid
5	0,535	0,300	Valid
6	0,372	0,300	Valid
7	0,545	0,300	Valid
8	0,507	0,300	Valid
9	0,482	0,300	Valid
10	0,325	0,300	Valid
<i>Kualitas Produk (X2)</i>			
1	0,425	0,300	Valid
2	0,494	0,300	Valid
3	0,486	0,300	Valid
4	0,604	0,300	Valid
5	0,567	0,300	Valid
6	0,544	0,300	Valid
7	0,476	0,300	Valid
8	0,512	0,300	Valid
9	0,432	0,300	Valid
10	0,398	0,300	Valid
11	0,419	0,300	Valid
12	0,445	0,300	Valid
<i>Keputusan Pembelian (Y)</i>			
1	0,543	0,300	Valid
2	0,544	0,300	Valid
3	0,312	0,300	Valid
4	0,594	0,300	Valid
5	0,478	0,300	Valid
6	0,602	0,300	Valid
7	0,528	0,300	Valid
8	0,417	0,300	Valid
9	0,305	0,300	Valid
10	0,511	0,300	Valid

Sumber: Output data yang di olah

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Rangkuman Analisis Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbacch	Syarat	Keterangan
1	Harga (X ₁)	0,606	0,60	Reliabel
2	Kualitas Produk (X ₂)	0,697	0,60	Reliabel
3	Keputusan Pembelian (Y)	0,635	0,60	Reliabel

Sumber: Output data yang di olah

Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,399	5,512		2,794	,006
HARGA (X1)	,179	,095	,174	1,883	,063
KUALITAS PRODUK (X2)	,362	,077	,432	4,678	,000

a. Dependent Variable: KEPUTUSAN PEMBELIAN (Y)

Sumber : Output data yang di olah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,399 + 0,179 X_1 + 0,362 X_2 + e$$

Korelasi Product Moment

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Product Moment
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,447 ^a	,200	,183	3,156

a. Predictors: (Constant), KUALITAS PRODUK, HARGA

b. Dependent Variable: KEPUTUSAN PEMBELIAN

Sumber : Output data yang di olah

Dari hasil perhitungan didapat nilai koefisien korelasi dapat dilihat dengan nilai R yaitu 0,447 dimana harga (x_1) dan kualitas produk (x_2) memiliki hubungan yang “**cukup kuat**” terhadap keputusan pembelian (y) karena 0,447 berada diantara 0,40 s/d 0,599.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,447 ^a	,200	,183	3,156

a. Predictors: (Constant), KUALITAS PRODUK, HARGA

b. Dependent Variable: KEPUTUSAN PEMBELIAN

Sumber : Output SPSS yang di olah

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,200. Hal ini berarti 20.0% keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh variabel x_1 (harga) dan x_2 (kualitas produk) sedangkan sisanya 80.0% keputusan pembelian dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang di teliti misalnya promosi, pelayanan dan lokasi.

Uji Hipotesis

1. Uji parsial (Uji t)

Uji dilakukan untuk pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen x_1 (*harga*), x_2 (*kualitas produk*), terhadap variabel dependen *keputusan pembelian* (y). Hasil uji parsial ditunjukkan pada ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15,399	5,512		2,794	,006
	HARGA (X1)	,179	,095	,174	1,883	,063
	KUALITAS PRODUK (X2)	,362	,077	,432	4,678	,000

a. Dependent Variable: KEPUTUSAN PEMBELIAN

Sumber : Output SPSS yang di olah

a. Pengaruh Harga (x_1) terhadap keputusan pembelian

Hasil uji parsial (uji t) antara harga terhadap keputusan pembelian menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($1,883 > 1,661$) dan sig $< 0,1$ ($0,063 < 0,1$) sehingga Hodi tolak Hadi terima yaitu “terdapat pengaruh harga terhadap keputusan pembelian pada PT Fastrta Buana Bogor”

b. Pengaruh kualitas produk (x_2) terhadap keputusan pembelian

Hasil uji parsial (uji t) antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel $4,678 > 1,661$ dan sig $< 0,1$ ($0,000 < 0,1$) sehingga Ha diterima dan Ho ditolak yaitu “terdapat pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian pada PT Fastrata Buana Bogor”

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel:

Tabel 8. Uji F (simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,785	2	118,393	11,883	,000 ^b
	Residual	946,480	95	9,963		
	Total	1183,265	97			

a. Dependent Variable: KEPUTUSAN PEMBELIAN

b. Predictors: (Constant), KUALITAS PRODUK, HARGA

Sumber : Output data yang di olah

Hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $11,883 > 2,36$ dan nilai sig $< 0,1$ atau $0,000 < 0,1$ “terdapat pengaruh *harga* dan *kualitas produk* secara simultan terhadap *keputusan pembelian* pada PT Fastrata Buana Bogor”

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

- Harga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian 16% ,dimana diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($1,883 > 1,661$) dan sig $< (0,063 < 0,1)$. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara harga terhadap keputusan pembelian. Berdasarkan nilai rata-rata kuesioner dari variabel harga yaitu 3,89 yang di kategori berada di skala interval (3,41 – 4,20 : Tinggi) dimana tanggapan responden terhadap variabel harga (X1) memiliki kategori skala tinggi atau baik.
- Kualitas Produk memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian 17% ,dimana diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($4,678 > 1,661$) dan sig $< 0,1$ ($0,000 < 0,1$). Dengan demikian

Ha diterima dan Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Berdasarkan nilai rata-rata kuesioner dari variabel kualitas produk yaitu 4,57 yang di kategori berada di skala interval (4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi) dimana tanggapan responden terhadap variabel kualitas produk (X2) memiliki kategori skala sangat tinggi atau sangat baik.

3. Harga dan kualitas produk memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dimana diperoleh nilai F hitung > f tabel yaitu $11,883 > 2,36$ dan nilai sig < 0,1 atau 0,000 < 0,1. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Berdasarkan nilai rata-rata kuesioner dari variabel harga yaitu 3,86 yang di kategori berada di skala interval (3,41 – 4,20 : Tinggi) dimana tanggapan responden terhadap variabel harga (Y) memiliki kategori skala tinggi atau baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchori Alma,(2012) “*Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*”, CV. Alfabeta, Bandung.
- Craven, David W.(2014) *Pemasaran Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam.(2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller.(2012). *Marketing Management 13*. New Jersey: Personal Prentice Hall, Inc.
- F Septiani - Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, 2017 Pengaruh Harga terhadap Minat Beli (Studi Kasus pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta)
- Sugiyono.(2014) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto,(2012) “*Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk SMK*”, PT. Yudhistira, Bogor.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jumaldisrubsibisnis@email.com

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. ZILLION TECH INDONESIA

N.Lilis Suryani¹, Asep Sulaeman², Patmawati Putri³
Universitas Pamulang^{1,2,3}
dosen00437@unpam.ac.id¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Zillion Tech Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling* menggunakan dengan sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,319 + 0,432X_1 + 0,364X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,792 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,705 > 2,780)$.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and motivation on the performance of employees of the production division of PT. Zillion Tech Indonesia either partially or simultaneously. The method used is an associative quantitative method. The sampling technique used was random sampling using a sample of 55 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of the research are partially discipline and motivation have a significant effect on employee performance. Simultaneously, discipline and motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.319 + 0.432X_1 + 0.364X_2$. The correlation value of 0.792 means that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship with a determination coefficient of 62.7% while the remaining 37.3% is influenced by other factors. The results of the F test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(43,705 > 2,780)$.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan global semakin kompetitif, sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing lebih baik dibandingkan perusahaan lainnya. Untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya terutama dibagian SDM (Sumber Daya Manusia). Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan agar tetap bertahan. Disisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia yang memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal penting dalam melaksanakan segala aktivitas untuk mencapai tujuan. Memegang peran yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin dan semaksimal mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia juga merupakan faktor penting. Manajemen yaitu proses dari hasil perencanaan yang dilakukan agar dapat menentukan sasaran yang sudah ditetapkan melalui sumber daya manusia serta sumber lainnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja karyawan yang cukup.

Kinerja yang baik diperoleh dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan dan karyawan diharapkan mampu bekerja sama dengan baik, karyawan sebisa mungkin mewujudkan rasa kedisiplinan dalam semua kegiatan pekerjaannya agar mampu meningkatkan prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan perusahaan diharapkan bisa meningkatkan kinerja para karyawan dengan motivasi kerja seperti memberikan apresiasi bagi para karyawan yang sudah bekerja dengan baik juga memberikan penghargaan pada karyawan teladan dan berprestasi. Suatu organisasi atau perusahaan dituntut disiplin dan mampu memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan adanya disiplin kerja yang baik memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan akan mencapai hasil kerja yang optimal dalam perusahaan.

Motivasi bisa tumbuh dari faktor internal dan juga bisa dari faktor eksternal, faktor internal muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab didalam hidupnya, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang. Banyak yang dapat menjadi pendorong timbulnya motivasi eksternal, diantaranya keamanan dan keselamatan kerja, hubungan interpersonal, kondisi kerja, jenis dan sifat pekerjaan.

PT. Zillion Tech Indonesia adalah usaha yang bergerak dibidang dan *fashion* dan *lifestyle* dengan pilihan produk yang luas dengan pertumbuhan tercepat yang berbasis di Asia Tenggara. PT. Zillion Tech Indonesia hadir untuk menjadi destinasi terlengkap untuk *fashion* dengan pilihan produk yang luas, memposisikan diri sebagai *e-commerce fashion* dan *lifestyle* yang *Always Trending*, memberikan fkonsumen pilihan tren terbaru dan akses kepada lebih dari 2 (dua) juta gaya, beragam *brand*, dan dengan pilihan harga yang sangat bervariasi. PT. Zillion Tech Indonesia didirikan pada bulan oktober 2015 untuk menghubungkan pecinta mode diseluruh Asia dengan pilihan *fashion* yang sangat beragam. Banyak sekali remaja sangat hobi untuk berbelanja, beragam model ditawarkan oleh PT. Zillion Tech Indonesia, tak jarang membuat kaum milenial ini berpacu untuk berlomba – lomba memilikinya. Pemilik usaha berusaha berlomba menawarkan barang yang lebih bagus dan terus melakukan inovasinya mengikuti *trend* terkini. Apabila konsumen tersebut merasa puas dengan yang mereka beli, mereka pasti akan melakukan pembelian ulang di toko tersebut.

Disiplin

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Menurut Rivai (2015:825), “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”. Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber manusia yang terpenting

karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Dengan demikian Hasibuan (2013:193) menyatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini yang akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi”.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “*Movere*” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan “*Motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menumbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Hasibuan (2016:143) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Pamela dan Oloka (2015) “motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup”. Menurut Chukwuma dan Obiefuna (2016) “motivasi adalah proses pembangkitan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik”.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam ataupun dari luar dirinya agar melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan didalam dirinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*Conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*Unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Kinerja

Merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang ada ditentukan dapat dicapai.

Definisi kinerja menurut Kasmir (2016) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Menurut Rivai (Sandy,2015:12) memberikan pengertian bahwa “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Beberapa pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja ialah hasil kerja seseorang yang sudah dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode waktu tertentu.

METODE

Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Zillion Tech Indonesia di alamat Jl. HR Rasuna Said Kav C5-6, RT.3/RW.1, Kuningan, Karet, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12920

Populasi dan Sampel.

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Zillion Tech Indonesia pada divisi produksi yang berjumlah 55 karyawan. Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. menurut Arikunto (2014:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian.

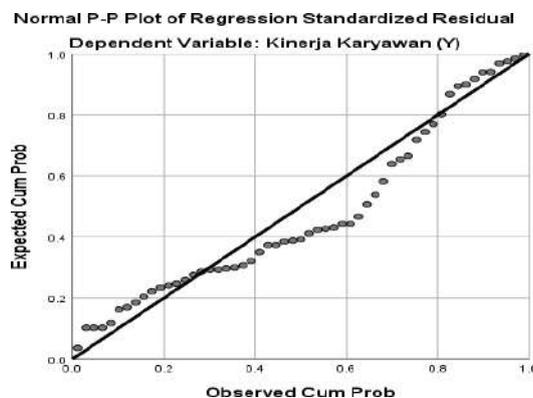
Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
Tests of Normality

Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.	
Kinerja Karyawan (Y)	.095	55	.200*	.970	55	.176

a. Lilliefors Significance Correction Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Grafik P-P Plot Uji Normalitas
Sumber: Data Primer diolah

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

- a) Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* < 0,10 maka terjadi gejala multikoliniearitas
 - b) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikoliniearitas.
- Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin (X1)	0.682	1.467
Motivasi (X2)	0.682	1.467

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser Coefficients^a*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	-1.143	1.995		-.573	.569
Disiplin (X1)	-.008	.049	-.028	-.171	.865
Motivasi (X2)	.086	.062	.226	1.380	.174

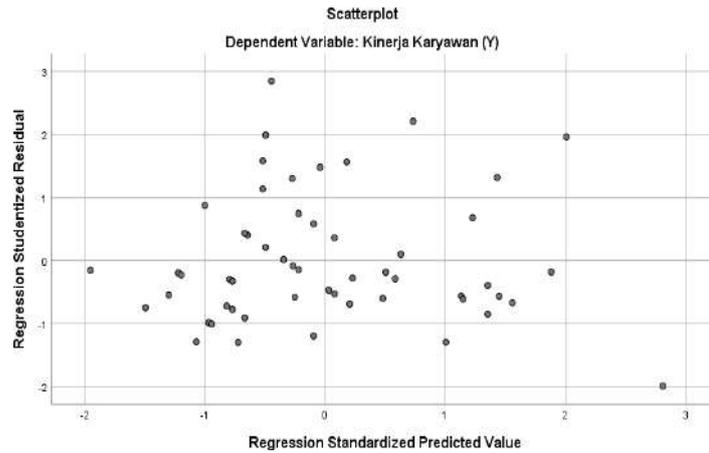
a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,865 dan motivasi (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,174 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan:

Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson* (DW test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,560	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2016:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.613	2.269	2.049

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.049 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Pengujian Hipotesis.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
-----------------------------	---------------------------

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8.319	3.367		2.471	.017
Disiplin (X1)	.432	.083	.535	5.211	.000
Motivasi (X2)	.364	.105	.356	3.470	.001

Sumber: Data Primer diolah, 2020

1. Hasil uji pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan(Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,211 > 2,007) dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Zillion Tech Indonesia.
2. Hasil uji pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,470 > 2,007) dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Zillion Tech Indonesia.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Tabel 7. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan
Antara Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450.142	2	225.071	43.705	.000 ^b
	Residual	267.785	52	5.150		
	Total	717.927	54			

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (43,705 > 3,180), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Zillion Tech Indonesia

SIMPULAN

1. Hasil uji parsial pengaruh antara disiplin (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,211 > 2,007) dan signifikansi <0,05 (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zillion Tech Indonesia.. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15.914 + 0,594 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,735 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,541 atau sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,470 > 2,007) dan signifikansi <0,05 (0,001 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Zillion Tech Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,814 + 0,672 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,657 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,432 atau sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Hasil Uji hipotesis simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (43,705 > 3,180). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Zillion Tech Indonesia. Hal ini diperkuat oleh regresi linier berganda $Y = 8,319 + 0,432X_1 + 0,364X_2$ dengan kontribusi pengaruh secara simutan sebesar 62,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni Can, Yasri “Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Negara” Jurnal Ekonomi Vol.1 No.4 2016
- Agustina, Jurnal Administrasi Bisnis (2014), ISSN: 2355-5408 Vol.2 No.3, ”Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda”
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Christrian Katiandagho, “Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo area Manado” Vol.2, No.3, September 2014
- Dr. Kasmir (2015), *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Liberty
- Fahmi, Irham, “*Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*”, Alfabeta, Bandung,
- Hasibuan, Melayu S.P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ismail Usman, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN:2355-5408. Vol. 4, No.3, 2016: 911-922. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Allo Jaya di Bontang”
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Khari Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- N.Lilis Suryani S.E.,M.M. 2018., “Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal JENIUS Vol. 1. No.2, Januari 2018
- Rao Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2015) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Samsudin, H, Sadeli. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Santoso, Slamet. (2015). *Statistik Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo: Umpo
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2017.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhartanto (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, “*Proses Arti Pelatihan*”. Jakarta, 2014 .
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”,Edisi IV, cetakan ke-4, Jakarta 2014.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jumaldisrubsibisnis@email.com

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LESTARI KIRANA PERSADA JAKARTA SELATAN

Lili Sularmi
Universitas Pamulang
dosen02042@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Uji instrumen yang digunakan berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Analisa data yang digunakan meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi. Hasil uji parsial (uji t) kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (Uji F) kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,706 + 0,464X_1 + 0,279X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,0%. Hal ini diperkuat dengan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(29,874 > 2,800)$ dan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at PT. Lestari Kirana Persada South Jakarta. The method used is descriptive quantitative. The test instruments used were validity and reliability tests. Data analysis used includes t test (partial), F test (simultaneous), multiple linear regression analysis, correlation coefficient and determination. The results of the partial test (t test) of leadership and work discipline have a significant effect on employee performance. Simultaneously (F test) leadership and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.706 + 0.464X_1 + 0.279X_2$ with an influence contribution of 56.0%. This is reinforced by the results of the F test with a calculated F value > F table or $(29.874 > 2.800)$ and a significance probability of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi banyak membawa perubahan dan kemajuan, hal ini terasa nyata di berbagai sektor kehidupan (ekonomi, sosial, bisnis, politik, hukum dan pendidikan). Kemajuan abad ini tidak hanya secara signifikan terlihat pada sektor teknologi dan informasi, namun perubahan juga terlihat jelas pada sektor industri atau jasa. Oleh karenanya, dalam rangka menghadapi tantangan globalisasi perlu ada upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas, SDM yang siap bersaing dengan kompetensi global, teruji secara keilmuan, matang dalam keahlian dan berkarakter (berakhlak). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Rendahnya etos kerja ini selain berkaitan dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia juga bisa disebabkan karena kurang adanya rangsangan untuk meningkatkan gairah kerja para karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan. Tidak hanya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui peran pimpinan

secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dari pengakuan beberapa karyawan yang sering merasa sungkan dan kurang nyaman apabila mereka ditunggu dan didampingi oleh pimpinan mereka ketika sedang bekerja. Tidak tegasnya pemimpin dalam memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin juga membuat beberapa dari karyawan merasa iri terhadap temannya yang tidak disiplin namun tidak diberi sanksi yang tegas oleh pemimpin sehingga menyebabkan karyawan lain juga ikut-ikutan untuk tidak disiplin dalam hal ini adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Untuk mengarahkan dan mengatur karyawan yang mempunyai karakteristik, kebutuhan maupun tujuan yang berbeda bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi karyawannya, sehingga mereka bekerja sesuai dengan arahan dan kebijakan pemimpin tersebut. Seorang pemimpin harus mampu menguntungkan karyawan dan mampu menguntungkan perusahaan, untuk melihat kondisi awal proses kepemimpinan pada PT. Lestari Kirana Persada. Maka penulis melakukan *pra survey* kepemimpinan di PT. Lestari Kirana Persada terhadap 50 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Kepemimpinan pada PT. Lestari Kirana Persada
Jakarta Selatan - Tahun 2016 - 2018

No	Sasaran Penilaian Kepemimpinan	Nilai/Tahun		
		2016	2017	2018
1	Leadership	65	60	55
2	Motivator	50	45	30
3	Integritas	55	50	45
4	Disiplin	60	55	50
5	Kerjasama	65	60	55
6	Supporting	55	50	45
7	Pendelegasian	65	60	55
8	Komunikasi	60	55	50
Nilai rata-rata Kepemimpinan		59.38	54.38	48.1
Keterangan		Sedang	Sedang	Buruk
Kriteria : <=50(Buruk),<=60(Sedang),<=75(Cukup),<=90(Baik),<=99(Sangat Baik)				
Sumber : Data Primer diolah PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan				

Disiplin kerja karyawan PT. Lestari Kirana Persada yaitu bahwa tidak semua karyawan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan hal ini menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan masih sedikitnya karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Masih seringnya karyawan yang terlambat dan tidak hadir dalam bekerja hal ini mempengaruhi pada jam kerja yang berkurang sehingga menyebabkan kinerja karyawan dalam perusahaan menurun.

Tabel 2. Data Disiplin Kerja (Absensi) pada PT. Lestari Kirana Persada
Jakarta Selatan Tahun 2016 - 2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria (Jumlah Karyawan)						%
		JHK	Terlambat	Sakit	Izin	Absen	Total	
2016	50	250	20	14	13	17	64	25,6%
2017	50	250	18	18	11	21	68	27,2%
2018	50	250	25	18	15	25	83	33,2%

Sumber: Data Primer diolah PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada - Jakarta Selatan”.

Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian (2016:159) “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Sedangkan Tohardi (2016:222) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan pada situasi tertentu, upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi dalam mencapai tujuan. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya”.

Gary Yukl (2015:9) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama”. Schermerhorn dalam Emron Edison (2017:87) “Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting”. Jeff Madura dalam Emron Edison (2017:87) “Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama”.

Disiplin Kerja

Machmed Tun Ganyang (2014:143) ada beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya sebagai berikut: “Disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara kongkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan”. Muhammad Busro (2018:55) “Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan.

Rivai (2016:129) “disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah di tentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela”.

Dari beberapa pendapat diatas, maka saya dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas perbuatannya.

Kinerja Karyawan

Machmed (2014:204) “Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efesiensi yang ditunjukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada priode tertentu”. Mangkunegara (2016:67) mengatakan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Henry Simmamora (2015:8) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan dalam pekerjaannya”.

Mathis (2017:78) “kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif”. Rivai dan Sagala (2018:32) “kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Hipotesis

Sugiyono (2015:63) menyatakan bahwa “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan dan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris pengumpulan data”. Adapun hipotesis yang akan diuji:

H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan.

H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan.

H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan.

METODE

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian ini adalah PT. Lestari Kirana Persada di alamat Gedung GKM Green Tower Jl. Tb Simatupang Kav 89 G Jakarta Selatan Kelurahan Kebagusan Kecamatan Pasar Minggu 12530. Penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2019-Februari 2020. Langkah-langkah yang penulis ambil dalam pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai perencanaan masalah penelitian dan meminta data dengan cara kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner dengan karyawan PT. Lestari Kirana Persada untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap penelitian harus disebutkan dengan tersurat, karena populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek di wilayah penelitian yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek itu sendiri. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Lestari Kirana Persada yaitu sebanyak 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari jawaban dari 50 responden terhadap variabel kepemimpinan yang terdiri dari 10 pernyataan diperoleh hasil :yang menjawab sangat setuju sebanyak 94 atau 18,8%, yang menjawab setuju sebanyak 234 atau 46,8%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 160 atau 32,0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 atau 2,4% dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau 0%.

Hasil dari jawaban dari 50 responden terhadap variabel disiplin kerja yang terdiri dari 10 pernyataan, diperoleh hasil: yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 99 atau 19,8%, yang menjawab Setuju sebanyak 214 atau 42,8%, yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 181 atau 36,0%, yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 6 atau 1,2% dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0 atau 0%.

Hasil dari jawaban dari 50 responden terhadap variabel kinerja yang terdiri dari 10 pernyataan, diperoleh hasil: yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 99 atau 19,8%, yang menjawab Setuju sebanyak 214 atau 42,8%, yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 181 atau 36,0%, yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 6 atau 1,2% dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0 atau 0%.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa pernyataan-pernyataan dalam masing-masing variabel dapat terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Hasil uji validitas seluruh instrumen diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,266) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Pernyataan dinyatakan reliable apabila nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* nya $> 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Kepemimpinan (X_1)	0,791	0.600	Reliabel
Disiplin kerja (X_2)	0.720	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.727	0.600	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang sudah diuji merupakan instrumen yang reliable atau handal.

Regresi Linier

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Sederhana X₁ terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,876	3,304		5,108	,000
Kepemimpinan(X ₁)	,581	,086	,699	6,764	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,876 + 0,581X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,876 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,876 *point*.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X₁) sebesar 0,581 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,581 *point*.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Sederhana X₂ terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,285	4,224		4,566	,000
Disiplin kerja(X ₂)	,519	,110	,562	4,712	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,285 + 0,519X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 19,285 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,285 *point*.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,519 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,519 *point*.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda X₁ dan X₂ terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,706	3,816		2,805	,007
Kepemimpinan(X ₁)	,464	,091	,558	5,098	,000
Disiplin kerja(X ₂)	,279	,101	,303	2,766	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,706 + 0,464X_1 + 0,279X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,706 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,706 *point*.

2. Nilai kepemimpinan (X_1) 0,464 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,464 *point*.
3. Nilai disiplin kerja (X_2) 0,279 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,279 *point*.

Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 7. Analisa koefisien Korelasi X_1 terhadap Y

		Kepemimpinan_X1	Kinerja_Y
Kepemimpinan_X1	Pearson Correlation	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja_Karyawan_Y	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,699 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 8. Analisa koefisien Korelasi X_2 terhadap Y

		Disiplin kerja_X2	Kinerja_Y
Disiplin kerja_X2	Pearson Correlation	1	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja_Karyawan_Y	Pearson Correlation	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: data diolah, 2020

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,562 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **sedang**.

Tabel 9. Analisa koefisien Korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.541	2.482

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja_X2, Kepemimpinan_X1

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,748 artinya variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisa Koefisien Determinasi

Tabel 10. Analisa koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.477	2.649

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_ X_1

Sumber: data diolah

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,488 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 11. Analisa koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.302	3.061

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja_ X_2

Sumber: data diolah

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,316 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 31,6% sedangkan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 12. Analisa koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.541	2.482

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja_ X_2 , Kepemimpinan_ X_1

Sumber: data diolah

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,560 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,0% sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,876 + 0,581X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 48,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,764 > 2,011$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,285 + 0,519X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,562 artinya kedua memiliki tingkat pengaruh yang **sedang** dengan koefisien determinasi sebesar 31,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,712 > 2,011$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,706 + 0,464X_1 + 0,279X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,748 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 56,0% sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($29,874 > 2,800$). Hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak

dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada dengan hasil uji t diperoleh t hitung > t tabel atau (6,764 > 2,011) dengan *probability* signifikansi 0,000 < 0,05.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada dengan hasil uji t diperoleh t hitung > t tabel atau (4,712 > 2,011), dengan *probability* signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada dengan persamaan regresi $Y = 10,706 + 0,464X_1 + 0,279X_2$ dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 56,0%. Selain itu hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (29,874 > 2,800). Hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Hasibuan, Malayu S.P.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- HUSAIN, B. A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIMA BANGUN SENTANA. *Jurnal Semarang*, 2(3).
- Imam, G. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Nyoman, D. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jumaldisrubsibisnis@email.com

PENGARUH NILAI INVESTASI, TENAGA KERJA, DAN PENGELUARAN PEMERINTAH TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI INDONESIA PERIODE 1999-2019

Yulian Bayu Ganar¹, Zulfitra², Sri Retnaning Sampurnaningsih³
Universitas Pamulang^{1,2,3}
dosen01534@unpam.ac.id¹

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variable Penanaman Modal Asing (PMA), Penanaman Modal dalam Negeri (PMDN), Tenaga Kerja (AK) dan Pengeluaran Pemerintah (EXPD) memiliki pengaruh baik secara individu maupun simultan terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia (PDB) periode 1999-2019. Teknik analisis yang digunakan adalah, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi dengan taraf signifikan 5% menggunakan program SPSS for Windows Version 23. Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial didapat bahwa variabel Penanaman Modal Asing (PMA) berpengaruh signifikan positif terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia (PDB), Tenaga Kerja (AK) berpengaruh signifikan negative terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia (PDB), Penanaman Modal dalam Negeri (PMDN) serta Pengeluaran Pemerintah (EXPD) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia (PDB), dan hasil penelitian ini jugamenunjukkan bahwa besar pengaruh variabel independen yaitu PMA, PMDN, AK dan EXPD terhadap variabel dependen yaitu PDB adalah sebesar 80,4%.

Kata Kunci: PMA, PMDN, AK, EXPD, PDB

Abstract

This research was conducted to examine the effect of the variable Foreign Investment (PMA), Domestic Investment (PMDN), Labor (AK) and Government Expenditure (EXPD) had an influence both individually and simultaneously on the Indonesian Economic Growth (GDP) period 1999- 2019. The analysis technique used is the classic assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination with a significant level of 5% using the SPSS for Windows Version 23. The results of the research indicate that partially it is found that the variable Foreign Investment (PMA) has a significant positive effect on Indonesia's Economic Growth (GDP), Labor (AK) has a significant negative effect on Indonesia's Economic Growth (GDP), Domestic Investment (PMDN) and Government Expenditure (EXPD) has no significant effect on Indonesia's Economic Growth (GDP), and yields This study also shows that the influence of independent variables, namely PMA, PMDN, AK and EXPD on the dependent variable GDP is 80.4%.

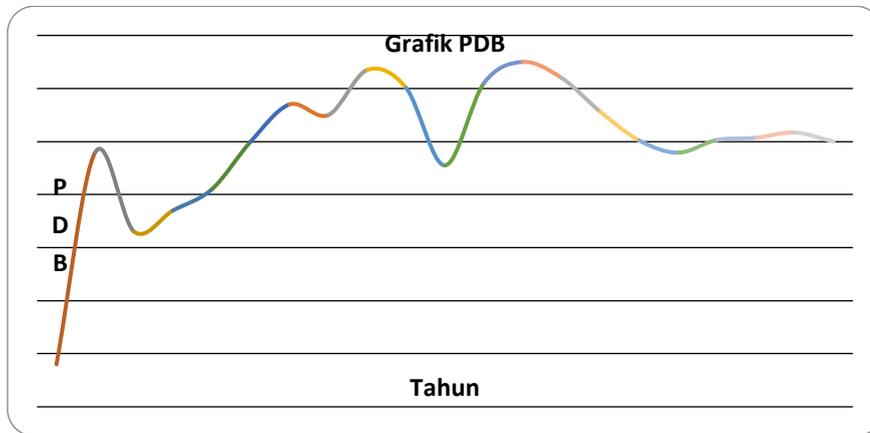
Keywords: PMA, PMDN, AK, EXPD, GDP

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator yang sangat penting dalam mengukur keberhasilan pembangunan ekonomi yang terjadi pada suatu Negara ataupun daerah. Pertumbuhan ekonomi menjadi tolak ukur sejauh mana aktivitas perekonomian negara tersebut akan menghasilkan tambahan pendapatan bagi masyarakat pada suatu periode tertentu. Menurut Sukirno (2008), pertumbuhan ekonomi diartikan sebagai perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi bertambah dan kemakmuran meningkat. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan merupakan prasyarat bagi berlangsungnya pembangunan ekonomi. Perkembangan ekonomi suatu negara atau daerah yang diukur dengan pertumbuhan ekonomi

menunjukkan pertumbuhan produksi barang dan jasa di suatu wilayah perekonomian dalam selang waktu tertentu. Produksi tersebut diukur dalam konsep nilai tambah (value added) yang diciptakan oleh sektor-sektor ekonomi di wilayah bersangkutan yang secara total dikenal sebagai Produk Domestik Bruto (PDB).

“Teori Pertumbuhan Ekonomi Neo Klasik menyatakan pertumbuhan ekonomi bergantung pada perkembangan faktor-faktor produksi yaitu ; modal, tenaga kerja dan teknologi” (Sukirno, 2008 : 456).



Gambar 1. Grafik pertumbuhan PDB indonesia tahun 1999-2019

Seperti yang terlihat pada Gambar.1 dapat diketahui bahwa selama kurun waktu 1919-2019 pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami Fluktuasi dari tahun 1999 sampai dengan tahun 2020. Pada tahun 1999 pasca krisis ekonomi yang sangat dahsyat melanda Indonesia, Indonesia mengalami pertumbuhan PDB yang positif sebesar 0,8% setelah itu tahun-tahun berikutnya pertumbuhan PDB Indonesia mengalami pertumbuhan yang positif namun tidak stabil hal itu dapat terlihat dari pertumbuhan PDB tahun 2000 yang mencapai angka 4,8% namun mengalami penurunan pada tahun berikutnya yakni 2001 menjadi sebesar 3,3%, demikian juga pada tahun 2007 mengalami pertumbuhan yang signifikan sebesar 6,36 namun mengalami penurunan ditahun berikutnya yaitu menjadi 6,01% dan tahun 2009 turun kembali menjadi 4,55%. Demikian seterusnya hingga tahun 2019. Pertumbuhan PDB yang fluktuatif tersebut sangat menarik untuk dibahas mengingat bahwa Indonesia memiliki sumberdaya alam yang melimpah, SDM yang besar dan infrastruktur yang makin membaik tiap tahunnya.

Secara rinci perumusan masalah penelitian ini dapat diajukan dua pertanyaan penelitian sebagai berikut 1) Apakah terdapat pengaruh investasi Penanaman Modal Asing (PMA) terhadap pertumbuhan Indonesia?, 2) Apakah terdapat pengaruh investasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia?, 3) Apakah terdapat pengaruh jumlah tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia?, 4) Apakah terdapat pengaruh belanja pemerintah terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia?, 5) Apakah terdapat pengaruh PMA, PMDN, Tenaga kerja, EXPD secara bersama terhadap PDB?

Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Mengetahui pengaruh investasi Penanaman Modal Asing (PMA) terhadap pertumbuhan Indonesia 2) Mengetahui pengaruh investasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia, 3) Mengetahui pengaruh jumlah tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia, 4) Mengetahui pengaruh belanja pemerintah terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia, 5) Mengetahui pengaruh PMA, PMDN, Tenaga kerja, EXPD secara bersama terhadap PDB

Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator yang sangat penting dalam melakukan analisis pembangunan ekonomi pada suatu negara. Pertumbuhan ekonomi dapat didefinisikan sebagai perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah.

Menurut Prathama Rahardja (2004), suatu perekonomian dikatakan mengalami pertumbuhan ekonomi jika jumlah produksi barang dan jasanya meningkat. Indikator yang digunakan untuk

mengukur pertumbuhan ekonomi adalah tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB), yang mengukur pendapatan total setiap orang dalam perekonomian (Mankiw, 2000).

Pengaruh PDB yang tinggi akan memperbesar pendapatan masyarakat yang selanjutnya pendapatan masyarakat yang tinggi tersebut akan memperbesar permintaan terhadap barang dan jasa. Maka keuntungan perusahaan akan bertambah tinggi dan akan mendorong dilakukannya lebih banyak investasi. Dengan kata lain, dalam jangka panjang apabila PDB bertambah tinggi, maka investasi akan bertambah pula.

Teori Pertumbuhan Ekonomi Klasik

Menurut ekonom Klasik, Smith, pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh dua faktor utama yakni pertumbuhan output total dan pertumbuhan penduduk (lihat Arsyad,1999). Unsur pokok dari sistem produksi suatu negara ada tiga :1) Sumber daya alam yang tersedia merupakan wadah paling mendasar dari kegiatan produksi suatu masyarakat dimana jumlah sumber daya alam yang tersedia mempunyai batasan maksimum bagi pertumbuhan suatu perekonomian.Sumber daya. 2) Insani (jumlah penduduk) merupakan peran pasif dalam proses pertumbuhan output, maksudnya jumlah penduduk akan menyesuaikan dengan kebutuhan akan tenaga kerja. 3) Stok modal merupakan unsur produksi yang sangat menentukan tingkat pertumbuhan output.

Laju pertumbuhan ekonomi sangat dipengaruhi oleh produktivitas sektor- sektor dalam menggunakan faktor-faktor produksinya. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui berbagai sarana pendidikan, pelatihan dan manajemen yang lebih baik.

Menurut Teori Pertumbuhan Ekonomi Klasik, pertumbuhan ekonomi bergantung pada faktor-faktor produksi (Sukirno, 1994) Persamaannya adalah :

$$\Delta Y = f(\Delta K, \Delta L, \Delta T)$$

ΔY = tingkat pertumbuhan ekonomi

ΔK = tingkat penambahan barang modal

ΔL = tingkat penambahan tenaga kerja

ΔT = tingkat penambahan teknologi

Hubungan antara Investasi dan Pertumbuhan Ekonomi

Hubungan antara investasi (PMA dan PMDN) dengan pertumbuhan ekonomi adalah dengan adanya investasi berupa pembelian barang modal dan pelengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang-barang dan jasa yang dibutuhkan dalam perekonomian sehingga hal ini dapat meningkatkan PDB riil Indonesia dan dengan demikian akan berpengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi (Tri Handayani, 2011). Peningkatan investasi akan meningkatkan kapasitas produksi yang pada akhirnya berujung pada pembukaan lapangan kerja baru, yang pada tahap selanjutnya akan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia (Adrian Sutawijaya, 2010).

Hubungan antara Tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi

Modal manusia dalam terminologi ekonomi sering digunakan untuk untuk bidang pendidikan, kesehatan dan berbagai kapasitas manusia lainnya yang ketika bertambah dapat meningkatkan produktivitas. Pendidikan memainkan peran kunci dalam hal kemampuan suatu perekonomian untuk mengadopsi teknologi modern dan dalam membangun kapasitasnya bagi pembangunan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Kesuksesan dalam pendidikan bergantung juga pada kecukupan kesehatan. Disamping itu kesehatan merupakan prasyarat bagi peningkatan produktivitas. Dengan demikian kesehatan dan pendidikan dapat juga dilihat sebagai komponen vital dalam pertumbuhan dan pembangunan sebagai input bagi fungsi produksi agregat (Todaro, 2002).

Hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan pembangunan manusia berlangsung melalui penciptaan lapangan kerja. Aspek ini sangat penting karena sesungguhnya penciptaan lapangan kerja merupakan jembatan utama yang mengaitkan antara keduanya (UNDP,1996)

Hubungan antara Pengeluaran pemerintah dan pertumbuhan ekonomi

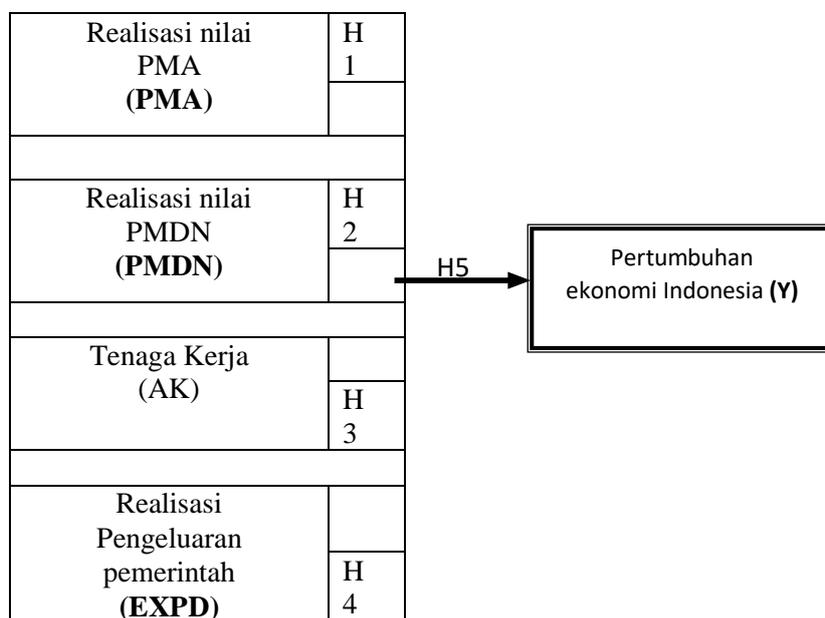
Pengeluaran pemerintah merupakan seperangkat produk yang dihasilkan yang memuat pilihan atau keputusan yang dibuat oleh pemerintah untuk menyediakan barang-barang publik dan pelayanan kepada masyarakat. Total pengeluaran pemerintah merupakan penjumlahan keseluruhan dari keputusan anggaran pada masing-masing tingkatan pemerintahan (pusat – propinsi – daerah). Pada masing-masing

tingkatan dalam pemerintahan ini dapat mempunyai keputusan akhir – proses pembuatan yang berbeda dan hanya beberapa hal pemerintah yang di bawahnya dapat dipengaruhi oleh pemerintah yang lebih tinggi (Lee Robert, Jr and Ronald W. Johnson, 1998).

Pengeluaran pemerintah (government expenditure) adalah bagian dari kebijakan fiskal (Sadono Sukirno, 2000) yakni suatu tindakan pemerintah untuk mengatur jalannya perekonomian dengan cara menentukan besarnya penerimaan dan pengeluaran pemerintah tiap tahunnya yang tercermin dalam dokumen APBN untuk nasional dan APBD untuk daerah/regional. Tujuan dari kebijakan fiskal ini adalah dalam rangka menstabilkan harga, tingkat output maupun kesempatan kerja dan memacu pertumbuhan ekonomi.

Kerangka Pemikiran

Dengan melihat dari dasar teori yang telah diuraikan sebelumnya dan penelitian-penelitian terdahulu, maka Penanaman Modal Asing (PMA), Penanaman Modal dalam Negeri (PMDN), Tenaga Kerja (AK), Pengeluaran Pemerintah (EXPD) dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia (PDB) Sehingga, kerangka pemikiran dalam penelitian ini, dapat digambarkan seperti pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 2. Kerangka Berfikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen:

- H1 : Investasi Penanaman Modal Asing (PMA) berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan Indonesia
- H2 : Investasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia
- H3 : Jumlah tenaga kerja Berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia
- H4 : Belanja pemerintah (EXPD) Berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia
- H5: PMA, PMDN, Tenaga kerja, EXPD secara bersama berpengaruh signifikan terhadap PDB

METODE

Dalam penelitian ini kami menggunakan data sekunder runtun waktu (times series) laporan setiap bulan mulai dari periode tahun 1999-2019. Adapun data kami peroleh dari Bank Indonesia (BI) dan Badan Pusat Statistik (BPS). Data terdiri dari : 1) Data Penanaman modal asing, 2) Data Penanaman modal dalam negeri, 3) Data jumlah Tenaga Kerja, 4) Data realisasi belanja pemerintah, 5) Data PDB. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS versi 23.

Variabel-variabel yang dibutuhkan dalam penelitian ini ada lima yang terdiri dari empat variabel independen yaitu Penanaman Modal Asing (PMA), Penanaman Modal dalam Negeri (PMDN), Tenaga Kerja (AK), Pengeluaran Pemerintah (EXPD) serta satu variabel dependen yaitu dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia (PDB).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian terhadap nilai residual, sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik p-plot dan tabel kolmogorov smirnov test. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PDB	Unstandardized Residual
N		21	21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.9643	0E-7
	Std. Deviation	1.26730	1.10939286
Most Extreme Differences	Absolute	.207	.139
	Positive	.113	.134
	Negative	-.207	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		.950	.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		.328	.811

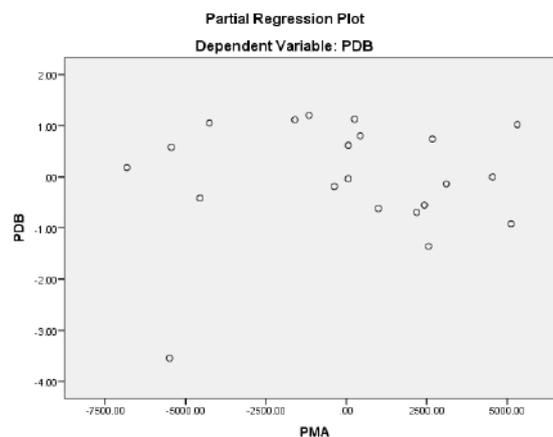
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp.sig sebesar 0,811 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatter plots uji heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Berdasarkan grafik scatterplots, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y(PDB) . Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi pada penelitian ini menggunakan Run test, Run test merupakan bagian dari statistik non-parametrik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Run test digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). Run test dilakukan dengan membuat hipotesis dasar,

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Autokorelasi
Runs Test

	PMA	PMDN	AK	EXPD	PDB	Unstandardized Residual
Test Value ^a	15420.00	60626.00	104870663.00	985.70	5.03	-.03754
Cases < Test Value	10	10	10	10	10	10
Cases >= Test Value	11	11	11	11	11	11
Total Cases	21	21	21	21	21	21
Number of Runs	4	4	2	4	7	9
Z	-3.131	-3.131	-4.029	-3.131	-1.785	-.887
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.002	.074	.375

a. Median

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,375 > 0,05, maka H0 diterima dan HA ditolak. Hal ini berarti data residual terjadi secara random (acak).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi adalah :

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,711	12,359		2,970	,009
	PMA	,239	,078	,734	3,084	,007
	PMDN	,143	,072	,377	1,981	,065
	AK	-4,892	1,633	-1,310	-2,995	,009
	EXPD	,523	,273	,934	1,917	,073

a. Dependent Variable: PDB

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$PDB = 36,711 + 0,239 PMA + 0,143 PMDN - 4,892 AK + 0,523 EXPD + e$$

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut : 1) Konstanta bernilai 36,711, hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen akan turun sebesar 36,711%. 2) Variabel PMA bernilai 0,239 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa PMA mempunyai hubungan yang searah dengan PDB. Hal ini berarti setiap kenaikan 1% nilai PMA maka nilai PDB akan meningkat sebesar 0,239% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.3) Variabel PMDN bernilai 0,143 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa PMDN mempunyai hubungan yang searah dengan PDB. Hal ini berarti setiap kenaikan 1% nilai PMDN maka nilai PDB akan meningkat sebesar 0,143% dengan asumsi bahwa

variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. 4) Variabel AK bernilai -4,892 dan bertanda Negatif. hal ini menunjukkan bahwa AK mempunyai hubungan yang tidak searah dengan PDB. Hal ini berarti setiap kenaikan 1% nilai AK, maka nilai PDB akan menurun sebesar 4,892 % dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. 5) Variabel EXPD bernilai 0,523 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa EXPD mempunyai hubungan yang searah dengan PDB. Hal ini berarti setiap kenaikan 1% nilai EXPD maka nilai PDB akan meningkat sebesar 0,523% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Uji Hipotesis Partial (Uji T)

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t-hitung masing-masing koefisien regresi dengan ttabel pada taraf signifikan 5%. Berdasarkan perhitungan komputer dengan program statistik spss versi 23 diperoleh t hitung untuk variabel bebas terhadap variable terikat dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji T hitung (Sumber: Data Primer yang telah diolah)

		Coefficients(a)				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,711	12,359		2,970	,009
	PMA	,239	,078	,734	3,084	,007
	PMDN	,143	,072	,377	1,981	,065
	AK	-4,892	1,633	-1,310	-2,995	,009
	EXPD	,523	,273	,934	1,917	,073

a Dependent Variable: PDB

Pengujian Hipotesis Pertama

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa variabel PMA diperoleh signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,007 < 0,05) dan t hitung 3,084 > t tabel sebesar 2,093 (3,084 > 2,093), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari PMA terhadap PDB.

Pengujian Hipotesis Kedua

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa variabel PMDN diperoleh signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,065 > 0,05) dan t hitung 1,981 < t tabel sebesar 2,093 (1,981 < 2,073), hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari PMDN terhadap PDB.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa variabel AK diperoleh signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,009 < 0,05) dan t hitung -2,995 < t tabel sebesar 2,093 (2,995 > 2,073), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari AK terhadap PDB.

Pengujian Hipotesis Keempat

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa variabel EXPD diperoleh signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,073 > 0,05) dan t hitung 1,917 < t tabel sebesar 2,093 (1,917 < 2,073) hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari PMDN terhadap PDB.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Annova
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,586	4	,146	16,453	,000(a)
	Residual	,142	16	,009		
	Total	,728	20			

a Predictors: (Constant), EXPD, PMDN, PMA, AK

b Dependent Variable: PDB

Sumber Data Primer yang telah diolah

Dari hasil uji anova pada tabel diatas dapat diperoleh dari signifikansi $0,000 < 0,05$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa itu berarti PMA, PMDN, AK dan EXPDN secara simultan berpengaruh signifikan terhadap PDB.

Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi kemudian dikalikan dengan angka 100%.

Tabel 6. Rangkuman hasil uji koefisein determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897(a)	,804	,756	,09433

a Predictors: (Constant), EXPD, PMDN, PMA, AK

Sumber: data primer yang telah diolah

Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai koefisien R square sebesar 0,804. Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh kombinasi variabel PMA, PMDN, AK dan EXPDN, terhadap PDB adalah sebesar 80,4% sedangkan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil Analisis menggunakan analisis regresi (Uji t) didapat bahwa variabel PMA berpengaruh signifikan positif terhadap PDB. Semakin tinggi PMA maka akan semakin tinggi pula PDB.
2. Hasil Analisis menggunakan analisis regresi (Uji t) didapat bahwa variabel AK berpengaruh signifikan negative terhadap PDB. Semakin tinggi AK maka akan semakin rendah pula PDB. hal ini menunjukkan anomaly. Hal ini bisa disebabkan masih rendahnya mutu tenaga kerja yang ada sehingga kurang produktif dan tidak memberikan dampak positif bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia, dan justru menjadi beban Negara.
3. Hasil Uji t juga menunjukkan bahwa PMDN dan EXPD tidak berpengaruh signifikan terhadap PDB. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak memilik dampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi.
4. Hasil uji F menunjukkan secara bersama-sama seluruh variabel independen apakah Penanaman Modal Asing (PMA), Penanaman Modal dalam Negeri (PMDN), Angkatan Kerja (AK) dan Pengeluaran Pemerintah (EXPD) berpengaruh signifikan terhadap Pertumbuhan Ekonomi (PDB).
5. Hasil penelitian diperoleh nilai *Adjust R square* sebesar 0,804 yang berarti Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel independen yaitu Penanaman Modal Asing (PMA), Penanaman Modal dalam Negeri (PMDN), Angkatan Kerja (AK) dan Pengeluaran Pemerintah (EXPD) terhadap variabel dependen yaitu *Pertumbuhan Ekonomi (PDB)* yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 80,4% sedangkan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous,(1999-2019).Badan Pusat Statistik.Anonimous, Laporan perekonomian Indonesia. Bank Indonesia
- Anonimous, (1999-2019). Laporan Investasi Indonesia. BPKM
- Arsyad, Lincoln. (1999). Ekonomi Pembangunan. Edisi Keempat. STIE YKPN Yogyakarta
- Basuki, (1997). Kajian Mengenai Pengaruh Penanaman Modal Asing Langsung Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Tabungan Domestik Indonesia Tahun 1969-1994. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia Vol.12,2,50-65, Universitas Gajah Mada, 1997

- Gujarati, Damodar. (1995). *Basic Econometrics*. Third Edition. McGraw Hill International Editions.
- Gunadi Brata, Aloysius. (2004). *Analisis Hubungan Imbal Balik Antara Pembangunan Manusia dan Kinerja Ekonomi Daerah Tk.II di Indonesia*. Lembaga Penelitian Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kuncoro, Mudrajat. (1997). *Ekonomi Pembangunan: Teori, Masalah dan Kebijakan*. UPP AMP YKPN Yogyakarta.
- Mankiw, N.Gregory. (2000). *Teori Makro Ekonomi*. Ed.4, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mutia Sari, Mohd, Nur Syechalad, Sabri Abd Majid. *Pengaruh Investasi, Tenaga Kerja Dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*. Vo. 3 No. 2, November 2016
- Pancawati, Neni, (2000). *Pengaruh Rasio Kapital-Tenaga Kerja, Tingkat pendidikan, Stok Kapital dan Pertumbuhan Penduduk Terhadap Tingkat Pertumbuhan GDP Indonesia ; Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol.15, No.02, Universitas Gajah Mada.
- Prasasti, Diah, (2006). *Perkembangan PDRB per kapita 30 Propinsi di Indonesia Periode 1993-2003: Pendekatan Disparitas Regional dan Konvergensi ; Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* Vol.21, No.4, Universitas Gajah Mada
- Ranis, Gustav. et. al. (2000). *Economic Growth and Human Development*. *World Development* Vol.28, No.2, pp.197-219.
- Sumodiningrat, Gunawan. (2002). *Pengantar Ekonometrika*. BPFE- UGM. Yogyakarta
- Yuliarmi, Nyoman. (2008). *Pengaruh Konsumsi Rumah Tangga, Investasi dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap PDRB Propinsi Bali ; Bulletin Studi Ekonomi* Vo.13 No.2 Tahun 2008, Universitas Udayana Denpasar.
- Sukirno, Sadono. (2000) *Makroekonomi Modern: Perkembangan Pemikiran Dari Klasik Hingga Keynesian Baru*. Raja Grafindo Pustaka
- Suryana, (2000). *Ekonomi Pembangunan: Problematika dan Pendekatan*. Penerbit Salemba Empat Edisi Pertama.
- Sinung, Noegroho dkk, (2007). *Analisis Disparitas Pendapatan Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi Regional; Proceedings Seminar tentang Urban & Regional UI*.
- Susetyo, Didiek. (2001). *Pengaruh Defisit Anggaran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi; Kajian Ekonomi dan Bisnis* Vol.3 No.1 Tahun 2001, Universitas Sriwijaya
- Susanti, Hera, Moh.Ihsan dan Widyanti. 1995. *Indikator-Indikator Makroekonomi*, Jakarta, LPEM-FE-UI
- Todaro , Michael. (2004). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Penerbit Erlangga Edisi Kedelapan.
- Wibisono, Yusuf. (2005). *Sumber-Sumber Pertumbuhan Ekonomi Regional : Studi Empiris Antar Propinsi di Indonesia, 1984-2000*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* Vol.02, Universitas Gajah Mada.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jumaldisrubsibisnis@email.com

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BERINGIN LIFE DI JAKARTA

Jasmani¹
Universitas Pamulang
dosen01770@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,529 > 2,002). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 39,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,111 > 2,002). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,320 + 0,397X_1 + 0,349X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 51,8%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (30,581 > 2,770).

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan.*

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee productivity at PT. Beringin Life in Jakarta. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, coefficient determination and hypothesis testing. The results of this study that motivation has a significant effect on employee productivity by 42.4%, the hypothesis test obtained t count > t table or (6.529 > 2.002). Work discipline has a significant effect on employee productivity by 39.2%, hypothesis testing is obtained t count > t table or (6.111 > 2.002). Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 10.320 + 0.397X_1 + 0.349X_2$. Contribution of influence is 51.8%, hypothesis testing obtained F count > F table or (30.581 > 2.770).

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Productivity.*

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Salah satu produk jasa terkemuka dalam bidang asuransi adalah asuransi jiwa, dimana asuransi jiwa merupakan salah satu hal yang sangat penting karena sebagai salah satu instrumen yang dapat digunakan untuk meminimalisasi resiko yang mungkin terjadi dalam kehidupan.

Di Indonesia perkembangan asuransi semakin pesat, bisa terlihat dari banyaknya perusahaan asuransi yang berlomba memperkenalkan produk asuransi kepada masyarakat. Disini perusahaan asuransi tersebut harus mampu bersaing dengan perusahaan asuransi lainnya, dalam persaingan penjualan produk asuransi yang harus diperhatikan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen adalah dari sisi harga yang ditawarkan, promosi yang dilakukan seperti apa, produk yang dijual dan pelayanan kepada pelanggan juga harus diperhatikan.

Bisnis asuransi saat ini memiliki pertumbuhan yang sangat baik. Namun dengan demikian, oleh karena semakin tinggi nya persaingan asuransi yang ada apabila perusahaan tersebut melakukan sedikit kesalahan pada harga, produk dan pelayanan terhadap masyarakat disini akan menyebabkan terjadinya kelambatan pada bisnis tersebut.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dalam pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut.

Faktor disiplin kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Karena menurut Hasibuan (2016:193) adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut pendapat ahli yang lain, Rivai (2015:444) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Beringin Life adalah salah satu asuransi umum di Indonesia yang didirikan tahun 1998. PT. Beringin Life dalam mengatasi persaingan yang semakin ketat di industri garment, PT. Beringin Life menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen serta menjaga kualitas yang konsisten untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan misinya. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan setiap karyawannya dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Akan tetapi hal ini tidak mudah apabila disiplin kerja karyawan masih rendah.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tercermin dalam berbagai hal, seperti karyawan yang tidak taat terhadap jam kerja serta karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik adalah bukan atas dasar paksaan atau karena adanya *punishment* (peringatan) maupun *reward* (penghargaan) yang diberikan, akan tetapi berdasarkan kesadaran dari dalam diri karyawan masing-masing. Seperti yang terjadi pada karyawan di PT. Beringin Life di Jakarta, berdasarkan hasil penelitian awal terlihat masih kurangnya disiplin kerja karyawan yang dilakukan baik oleh karyawan dinas dalam maupun karyawan dinas luar. Diantaranya banyak karyawan yang terlambat hadir dari jam kerja yang ditentukan dan karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan. Persoalan seperti ini mencerminkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, sehingga akan turut menurunkan produktivitas kerja.

Pencapaian keunggulan bersaing telah mengarah ke munculnya bidang yang dikenal sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan kultur organisasi yang mendorong inovasi dan peran penting atau implementasi yang berhasil dari sebuah rencana.

Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam mencapai tujuannya PT. Beringin Life memiliki beberapa upaya untuk meningkatkan produktivitas diantaranya departemen Telemarketing, yaitu sistem pemasaran jarak jauh, dimana karyawan atau disebut juga Agen Telemarketing menghubungi customernya melalui telepon untuk melakukan penawaran produk asuransi, namun hal ini belum dirasa optimal untuk menunjang produktivitas kinerja karyawan, karena departemen ini sering tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan, 2) Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, 3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Motivasi

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:55), menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”.

Disiplin Kerja

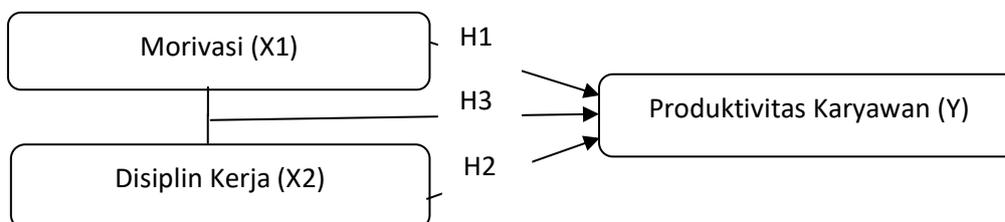
Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

Produktivitas Karyawan

Menurut Simamora (2017:612) berpendapat Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan. Lebih lanjut disampaikan bahwa indikator produktivitas menurut Simamora (2017:612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu

Kerangka Pemikiran

Menurut pendapat Sugiyono (2016) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar1. Paradigma Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Beringin Life di

- Jakarta.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta.
 3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Beringin Life di Jakarta yang merupakan salah satu perusahaan asuransi di Indonesia. Jumlah populasi dalam penelitian berjumlah 60 responden, untuk mendapatkan data dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Beringin Life di Jakarta. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Sig.	Standar Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,000	0,05	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel motivasi, disiplin kerja dan produktivitas karyawan diperoleh nilai signifikansi *2 tailed* $0,000 < 0,05$, dengan demikian dinyatakan Valid.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,641	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,644	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,612	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, Keseluruhan variabel motivasi, disiplin kerja dan produktivitas karyawan diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Karyawan (Y)	.108	60	.080	.961	60	.056

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

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,080 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.320	3.711			
	Motivasi (X1)	.397	.103	.434	.667	1.499
	Disiplin kerja (X2)	.349	.105	.375	.667	1.499

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu $0,667 < 1,0$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,499 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	.518	.501	2.385	2.248

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.248 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.335	2.258		2.806	.007
	Motivasi (X1)	-.096	.063	-.239	-1.534	.130
	Disiplin kerja (X2)	-.021	.064	-.050	-.323	.748

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.320	3.711		2.781	.007
	Motivasi (X1)	.397	.103	.434	3.857	.000
	Disiplin kerja (X2)	.349	.105	.375	3.332	.002

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,320 + 0,397X1 + 0,349X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 10,320 diartikan jika motivasi dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 10,320 point.
- b. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,397, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,397 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,397 point.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,349, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,349 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,349 point.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.414	2.585

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,424 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,4% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.381	2.655

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,392 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,2% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.518	.501	2.385

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,518 artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,8% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain.

3. Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.058	3.563		4.507	.000
	Motivasi (X1)	.595	.091	.651	6.529	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,529 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	16.802		
	Disiplin kerja (X2)	.581	.095	.626	6.111	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,111 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.928	2	173.964	30.581	.000 ^b
	Residual	324.255	57	5.689		
	Total	672.183	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,581 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan
 Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,651 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,529 > 2,002).
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
 Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,626 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,111 > 2,002).
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
 Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,320 + 0,397X_1 + 0,349X_2$, nilai korelasi sebesar 0,719 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,581 > 2,770).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,529 > 2,002).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,111 > 2,002).

3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,581 > 2,770).

DAFTAR PUSTAKA

- Bilson Simamora (2016) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Edi Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan (2016) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Jakarta.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jumaldisrubsibisnis@email.com

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HERO KIDS CABANG TERAS KOTA TANGERANG SELATAN

Rima Handayani¹, Harun Arrosid²
Universitas Pamulang^{1,2}
dosen00551@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hero Kids cabang Teras Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi dan sampel sebanyak 60 orang karyawan. Analisis data pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, korelasi, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pengujian terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: $43,390 > 3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Hero Kids, Teras Kota Tangerang Selatan branch. The method used in this research is quantitative method with a population and a sample of 60 employees. Data analysis in this study includes validity test, reliability test, correlation, multiple regression analysis, coefficient of determination, classical assumption test and hypothesis testing. The results of the study partially leadership affect employee performance while work motivation has no effect on employee performance. Simultaneously, the leadership style and work motivation are tested on employee performance. This can be seen from the results of the F test, the value of $F_{count} > F_{table}$: $43.390 > 3.09$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru pada manusianya, karena mereka yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Fred Fiedler dalam Sutikno (2014:27) Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap

situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat. Adapun menurut Hasibuan (2016:171) indikator-indikator gaya kepemimpinan : Keteladanan, Kewibawaan, Pendelegasian tugas dan Pengambilan keputusan.

PT Hero Kids atau yang biasa dikenal dengan Toys City adalah salah satu perusahaan mainan ternama di Indonesia. PT Hero Kids sudah mempunyai cabang banyak yang sudah tersebar di seluruh Indonesia. Pada penelitian ini akan dilakukan di cabang yang berada di Mall Teras Kota BSD Tangerang Selatan, yang mempunyai jumlah karyawan sebanyak 60 orang dan sudah berdiri dari tahun 2011.

Hasil pra survei yang telah penulis laksanakan pada PT Hero Kids di cabang yang berada di Mall Teras Kota BSD Tangerang Selatan dengan cara wawancara terbuka kepada 30 orang karyawan menunjukkan gaya kepemimpinan yang ada disana kurang baik, seperti dari hasil wawancara 30 orang karyawan ada 25 orang karyawan yang menjawab keteladanan pemimpin kurang baik dan 5 orang karyawan menjawab baik. Selain itu, ada 23 orang karyawan menjawab kewibawaan pemimpin kurang baik dan 7 orang karyawan menjawab baik.

Berikut data motivasi karyawan PT Hero Kids.

Tabel 1. Data Motivasi Kerja

No	Motivasi	Tidak Baik	Baik	Total
1.	Prestasi	10	20	30
2.	Pengakuan	19	11	30
3.	Rasa Hormat	13	17	39

(Sumber: Hasil pra survei PT Hero Kids cabang Teras Kota)

Berdasarkan hasil tabel 1 bisa dilihat untuk prestasi, penilaian dari 30 karyawan pemimpin menilai ada 10 karyawan yang tidak baik dan 20 orangnya dikatakan baik. Untuk pengakuan, pemimpin menilai ada 19 orang karyawan yang tidak baik dan 11 orangnya baik. Untuk rasa hormat, pemimpin menilai ada 13 orang tidak baik dan 17 orangnya baik. Dapat disimpulkan dalam data motivasi ini yang mempunyai penilaian tidak baik adalah pengakuan dan untuk rasa hormat, nilai tidak baik dan baik hanya mempunyai selisih yang sedikit saja.

Untuk variabel kinerja karyawan data yang didapat bisa dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan periode Triwulan I – IV Tahun 2018

No	Aspek Kinerja	Harapan Standard Perusahaan	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
1.	Kuantitas Kerja	20	20	17	15	14
2.	Kualitas Kerja	20	16	17	17	19
3.	Kemandirian	20	20	16	19	20
4.	Inisiatif	20	19	17	16	15
5.	Kerjasama	20	15	18	20	20
	Total	100	90	85	87	88

(Sumber: Hasil pra survei PT Hero Kids cabang Teras Kota)

Berdasarkan hasil tabel 2 dapat disimpulkan untuk kuantitas kerja dan inisiatif pada setiap periodenya mengalami penurunan yang signifikan sedangkan kualitas kerja, kemandirian dan kerjasama mengalami fluktuatif. Tujuan penelitian ini untuk “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hero Kids cabang Teras Kota Tangerang Selatan”.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:55) kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Menurut Howard H Hoyt dalam Kartini Kartono (2014:57) kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Menurut Gary Yukl (2015:9) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Menurut Hasibuan (2016:170) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin

mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Indikator-indikator penulis gunakan berdasarkan dari buku referensi Hasibuan (2016:171) sebagai berikut : 1) Keteladanan, sebagai instruktur yang baik terhadap bawahannya dengan menjadi pimpinan bijaksana yang memungkinkan setiap bawahan semakin pintar dan professional dalam melaksanakan tugas; 2) Kewibawaan, pemimpin dapat membantu atau menolong bawahan mengatasi masalah yang dihadapinya dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada bawahan tersebut; 3) Pendelegasian Tugas, pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini diperlukan untuk meminimalisir hambatan; dan d) Keputusan, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan pengambilan keputusan disaat kritis sekalipun.

Motivasi

Menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut. Menurut Widodo (2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Yusuf (2015: 264), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Menurut Hasibuan (2016:146) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Indikator di bagi menjadi tiga : kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan akan rasa dihormati, menurut Hasibuan (2017:163), indikator motivasinya adalah : 1) Kebutuhan akan prestasi, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu; 2) Kebutuhan akan pengakuan, pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya; dan 3) Kebutuhan akan rasa dihormati, rasa dihormati yang dimaksud adalah atasan maupun bawahan dalam sebuah perusahaan merasa dirinya penting dan berperan dalam memajukan sebuah perusahaan dengan kinerja yang dilakukannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:10) Manajemen kinerja merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik, penghargaan dan penguatan positif. Menurut Marwansyah (2016:229) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mondy dalam Priansa (2016:13) Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan yang ada didalam perusahaan, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan tersebut. Menurut Mondy dalam buku Priansa (2016:17) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi dan indikator adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), kuantitas pekerjaan berhubungan dengan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai, kondisi pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan; 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*),

kualitas kerja diartikan sebagai tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja dan dalam menggunakan mesin atau peralatan serta ketepatan dalam melakukan pekerjaan; 3) Kemandirian (*Dependability*), kemandirian berkenaan dengan kemampuan pegawai untuk bekerja dan menyelesaikan tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai; 4) Inisiatif (*Initiative*), inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab; dan 5) Kerjasama (*Cooperation*), kerjasama berkaitan dengan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Ho₁: Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Ha₁: Gaya Kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Ho₂: Motivasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Ha₂: Motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Ho₃: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Ha₃: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Fokus penelitian ini pada pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT Hero Kids atau Toys City cabang Teras Kota BSD Tangerang Selatan. Penelitian dilaksanakan selama 5 bulan yaitu Mei, Juni, Juli, Agustus dan September 2019 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi.

Model penelitian yang digunakan berupa model deskriptif dengan metode kuantitatif. Model deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2014:35). Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai Toys City BSD sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden. Menurut Sugiyono (2014:149), sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, yakni seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Berhubung populasi hanya 60 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 60 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas untuk Gaya Kepemimpinan menyatakan bahwa dari 10 butir pernyataan yang valid semua, dengan nilai korelasi di atas 0,256 (batas signifikan). Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 10 butir pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas untuk Motivasi Kerja menyatakan bahwa dari 10 butir pernyataan yang valid semua dengan nilai korelasi di atas 0,256 (batas signifikan) Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 10 butir pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas untuk Kinerja Karyawan menyatakan bahwa dari 10 butir

pernyataan yang valid semua dengan nilai korelasi di atas 0,256 (batas signifikan). Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 10 butir pernyataan.

Uji Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *cronbach alpha* (α) dengan menggunakan fasilitas SPSS untuk jenis pengukuran interval. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari batasan yang ditentukan yakni 0,6 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dalam tabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,681, motivasi kerja (X2) sebesar 0,643, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,680 lebih besar dari 0,600 sehingga seluruh butir pernyataan terkait variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas didapat nilai signifikan 0,964 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas, *tolerance* variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,555 lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dari semua variabel sebesar 1,803 yang nilainya dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai sig 0,190 > 0,05 dan variabel motivasi kerja (X2) mempunyai sig 0,649 > 0,05 yang artinya kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa uji asumsi klasik autokorelasi dilakukan untuk data *time series* atau data yang mempunyai seri waktu, misalnya data dari tahun 2000 s/d 2012. Setelah pengolahan data dengan SPSS Versi 16.00 dapat diketahui Hasil = $DU < D < 4-DU = 1,6518 < 1,775 < 2,3482$, Yang berarti Tidak terdapat autokorelasi antara variabel

e. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas dapat diketahui Deviation from linearity 0,682 > 0,005 yang berarti tidak terdapat perbedaan kelinieran antara variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan atau yang berarti linier.

Korelasi

Berdasarkan hasil korelasi dapat diketahui *Pearson Correlation* dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,772 dan *Pearson Correlation* dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,578, jika dilihat dari interval koefisien 0,60 – 0,799 itu berarti nilai *Pearson Correlation* dari gaya kepemimpinan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan jika dilihat dari interval koefisien 0,40 – 0,599 itu berarti nilai *Pearson Correlation* dari motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui hasil persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y=6,377+0,703X1+0,120X2$ yang artinya bahwa perubahan Y searah dengan perubahan X1 dan X2. Jadi nilai Y akan meningkat jika X1 dan X2 meningkat, sebaliknya nilai Y akan menurun jika X1 dan X2 menurun.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi koefisien *adjusted R square* yang dihasilkan oleh variabel-variabel independen sebesar 0,590 yang berarti 59% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan sisanya 41% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti.

Uji Hipotesis

Hasil uji statistik parsial sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.377	3.486		1.829	.073
	GayaKepemimpinan	.703	.113	.696	6.220	.000
	MotivasiKerja	.120	.119	.114	1.015	.315

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} : 6,220 > 2,002$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel} :: 1,015 < 2,002$ dan nilai signifikan $0,315 > 0,05$ yang artinya H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga disimpulkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Simultan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.642	2	210.321	43.390	.000 ^a
	Residual	276.292	57	4.847		
	Total	696.933	59			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} : 43,390 > 3,09$ dan sig $0,000 < 0,05$ yang artinya secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) atau variabel bebas satu mempunyai total rata-rata skor 3,80 artinya kategori kriteria baik. Pada indikator keteladanan yang memiliki skor rata-rata tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 4,03 menyatakan pemimpin selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji SPSS yang menunjukkan nilai T hitung $> T$ tabel : $6,220 > 2,002$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Variabel Motivasi Kerja (X₂) atau variabel bebas dua mempunyai total rata-rata skor 3,55 artinya kategori kriteria baik. Pada indikator prestasi yang memiliki skor rata-rata tertinggi pada variabel motivasi kerja yaitu 3,81 menyatakan karyawan dituntut untuk bekerja dengan kreatifitas yang ada agar mendapat penghargaan dari pemimpin. Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil uji SPSS yang menunjukkan nilai T hitung < T tabel : 1,015 < 2,002 dan nilai sig 0,315 > 0,05 yang berarti H₀ diterima dan H_a ditolak.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) atau variabel terikat mempunyai total rata-rata skor 3,74 artinya kategori kriteria baik. Pada indikator kemandirian yang memiliki skor rata-rata tertinggi pada variabel kinerja karyawan yaitu 3,90 menyatakan pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan SPSS F hitung > F tabel : 43,390 > 3,09 dan sig 0,000 < 0,05 yang artinya secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} : 6,220 > 2,002$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel} : 1,015 < 2,002$ dan nilai signifikan $0,315 > 0,05$.
3. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} : 43,390 > 3,09$ dan sig $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Mulyono Aziz dan Maya Irijayanti,(2014), *Manajemen*, Mardika Group, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara,(2014),*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Danang Sunyoto,(2016), *Metodologi Penelitian Akuntansi*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Donni Junni Priansa,(2014), *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno,(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gary Dessler,(2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Gary Yukl,(2015), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Indeks, Jakarta.
- Indriyo Gitosudarmo,(2014), *Manajemen Pemasaran Cetakan Ketiga*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan,(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu Hasibuan,(2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah,(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua, Cetakan keempat, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono,(2014), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono,(2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung.

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jumaldisrubsibisnis@email.com

ANALISIS KONDISI MAKRO EKONOMI DAN LIKUIDITAS TERHADAP PEMBIAYAAN BERMASALAH PERBANKAN SYARIAH

Iin Emy Prastiwi
ITB AAS Indonesia
iinemyprastiwi24@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh factor kondisi makro ekonomi dan likuiditas terhadap pembiayaan bermasalah pada perbankan syariah di Indonesia tahun 2014-2018. Variabel makro ekonomi dalam penelitian ini adalah inflasi, kurs dan Suku bunga BI rate. Sedangkan likuiditas sebagai faktor internal perbankan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh laporan perbankan syariah. Sampel penelitian ini adalah data laporan perbankan syariah tahun 2014-2018. Hasil dalam penelitian ini adalah dari ketiga variabel makroekonomi yaitu inflasi, kurs dan Suku bunga BI rate, hanya variabel kurs yang berpengaruh signifikan terhadap pembiayaan bermasalah pada perbankan syariah di Indonesia. Sedangkan inflasi dan suku bunga BI rate tidak berpengaruh signifikan. Selain itu factor internal perbankan syariah, yaitu variabel likuiditas berpengaruh signifikan terhadap pembiayaan bermasalah perbankan syariah.

Kata Kunci: inflasi, kurs, Suku bunga BI rate, Likuiditas, NPF

Abstract

This study aims to determine the effect of macroeconomic conditions and liquidity on problematic financing in Islamic banking in Indonesia in 2014-2018. The macroeconomic variables in this study are inflation, exchange rates and the BI rate. Meanwhile, liquidity is an internal factor in banking. This research is a quantitative descriptive study using multiple linear regression analysis. The population in this study were all Islamic banking reports. The sample of this research is the 2014-2018 Islamic banking report data. The results in this study are of the three macroeconomic variables, namely inflation, exchange rates and the BI rate, only the exchange rate variable has a significant effect on problematic financing in Islamic banking in Indonesia. Meanwhile, inflation and the BI rate do not have a significant effect. In addition, the internal factor of Sayriah banking, namely the liquidity variable has a significant effect on problematic financing of Islamic banking.

Keywords: inflation, exchange rate, BI rate, Liquidity and NPF

PENDAHULUAN

Pertumbuhan aset perbankan syariah lebih tinggi daripada perbankan konvensional. Hal ini membuktikan perbankan syariah mampu mempertahankan eksistensi dalam menghadapi situasi perekonomian, meskipun memiliki tantangan dari segi sumber daya manusia (SDM), produk, jaringan serta permodalan.

Hal ini belum menjadi berita gembira bagi perkembangan perbankan syariah. Karena, meskipun perbankan syariah mengalami pertumbuhan aset yang lebih cepat dibandingkan perbankan konvensional, namun total aset perbankan syariah masih tertinggal jauh dengan perbankan konvensional. Berdasarkan outlook Perbankan syariah 2018, total aset perbankan syariah hanya 5,70%

dari perbankan konvensional. Proporsi aset perbankan syariah sebesar 5,70% terdiri dari 66,22% Bank Umum Syariah, 31,25% Unit Usaha Syariah (UUS) dan 2,53% Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) (OJK, 2018).

Gagal bayar pembiayaan merupakan hal yang penting bagi perbankan syariah. Risiko gagal bayar pembiayaan adalah istilah untuk angsuran pembiayaan yang berpotensi macet. Dari aktivitas perbankan penyaluran pembiayaan ini, perbankan syariah akan memperoleh keuntungan, namun semakin besar pembiayaan, tanpa diikuti analisis yang ketat untuk nasabah, maka menyebabkan semakin banyak pembiayaan yang bermasalah (macet). Rata-rata rasio pembiayaan bermasalah bank syariah seperti tabel berikut:

Tabel 1. Rata-rata Rasio NPF Perbankan Syariah 2014-2018

Years	Average NPF ratio
2014	8,28%
2015	5,29%
2016	5,26%
2017	4,71%
2018	4,28%

Sumber : statistik perbankan syariah, diolah, (2020)

Berdasarkan tabel diatas, rasio NPF dari tahun 2014-2015 mengalami penurunan. Sedangkan menurut Peraturan BI No. 17/II/PBI/2015 ambang batas maksimal pembiayaan bermasalah yang ditentukan Bank Indonesia yaitu berada adalah 5%. Hal ini berarti, perbankan syariah terus memperbaiki kinerjanya, terutama dalam menangani pembiayaan bermasalah, sehingga pada tahun 2017 dan 2018 perbankan syariah mulai bisa mencapai target batas maksimal pembiayaan bermasalah yang ditetapkan BI, yaitu dibawah 5%.

Pembiayaan yang bermasalah tidak bisa dianggap remeh. Perlu mengamati hal-hal yang mempengaruhi nasabah macet dalam angsuran. Salah satu faktor yang mempengaruhi pembiayaan bermasalah nasabah sering di hubungkan dengan masalah moneter seperti inflasi, BI rate, kurs, dan sebagainya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa variabel makroekonomi dan dampaknya terhadap pembiayaan bermasalah pada perbankan syariah. Variabel internal likuiditas dimasukkan dalam penelitian ini karena berbagai fluktuasi

Hubungan Inflasi Dengan Pembiayaan Bermasalah

Inflasi yang tidak stabil berdampak pada kondisi sosial ekonomi masyarakat (Thoin dan Prastiwi, 2019). Inflasi akan mempengaruhi kondisi makro dan mikro ekonomi Indonesia (Martono dan Harjito, 2008). Inflasi yang tinggi menyebabkan menurunnya daya beli masyarakat tanpa diikuti peningkatan upah tenaga kerja. Ekonomi menjadi lesu, laba usaha masyarakat menurun, dan berdampak secara umum terhadap kemampuan angsuran nasabah. Pembayaran kewajiban nasabah semakin tidak tepat jatuh tempo. Hal ini menimbulkan meningkatnya pembiayaan bermasalah (Rosita dan Musdholifah, 2016). Inflasi dapat meningkatkan kredit bermasalah (Linda, et al (2015); Naibaho dan Rahayu, 2018)). Peningkatan inflasi biasanya diiringi peningkatan suku bunga tabungan dan pinjaman. Akibatnya kredit bermasalah perbankan meningkat karena beban bunga menjadi lebih tinggi, sedangkan debitur akan kesulitan membayar utangnya kepada bank. Inflasi juga mendorong kepanikan masyarakat menghadapi kenaikan harga barang-barang. Perekonomian menjadi tidak normal. Sebagian masyarakat memborong barang, sebagian lagi tidak mendapatkan barang. Kelangkaan barang menyebabkan inflasi (Wijaya, 2019). Inflasi berkorelasi negatif dengan pembiayaan bermasalah (nurismalatri, 2017). Inflasi yang tinggi dapat menurunkan daya beli masyarakat, tetapi tidak mengurangi kewajiban dalam melunasi hutang.

Inflasi tidak mempengaruhi kredit bermasalah bank dilakukan oleh Rosita, dan Musdholifah (2016); Hamzah (2018). Menurut Rosita dan Musholifah (2016) inflasi membutuhkan timelag panjang untuk bisa mempengaruhi kredit bermasalah. Inflasi masih tergolong ringan di Indonesia yaitu kurang dari 10%.

Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

Ho₁: Inflasi berpengaruh positif signifikan terhadap pembiayaan bermasalah

Hubungan BI rate Dengan Pembiayaan Bermasalah

BI Rate adalah suku bunga acuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia secara periodik dalam waktu tertentu yang berfungsi sebagai sinyal (*stance*) kebijakan moneter (Hamzah, 2018). Penentuan nisbah bagi hasil pada bank syariah tidak terlepas dari suku bunga bank konvensional. BI rate merupakan acuan untuk suku bunga bank konvensional, sedangkan suku bunga bank konvensional dijadikan rujukan oleh *Asset Liabilitas Committee* (ALCO) bank syariah dalam menentukan marjin dan nisbah.

BI rate atau suku bunga Bank Indonesia juga mempengaruhi perilaku masyarakat dalam pembayaran pembiayaan yang berdampak pada risiko kredit macet. Jika BI rate turun, margin bank syariah lebih tinggi dibandingkan bank konvensional. Hal ini berakibat nasabah lebih memilih bank konvensional. Maka bank syariah juga ikut menurunkan nisbah bagi hasil dan margin (Hamzah, 2018). Nisbah bagi hasil bank syariah yang tinggi, menyebabkan nasabah keberatan dalam pembayaran pembiayaan. Penelitian Linda, et al (2015); Hamzah, (2018); Wijaya (2019); Saputro, (2019) suku Bunga yang tinggi dapat menaikkan risiko pembiayaan bermasalah. Meskipun keuntungan perbankan tinggi, namun jumlah pembayaran angsuran pembiayaan yang menjadi beban mudharib menjadi lebih tinggi. Sedangkan penelitian Nurismalatri (2017) BI rate yang tinggi berdampak pada menurunkan pembiayaan bermasalah.

Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

Ho₂: BI rate berpengaruh positif signifikan terhadap pembiayaan bermasalah

Hubungan Kurs Dengan Pembiayaan Bermasalah

Kurs adalah tingkat pertukaran satu mata uang dengan satu sama lain Badar *et al.* (2013). Kurs juga mempunyai dampak dalam kemampuan pembayaran angsuran pembiayaan nasabah. Kurs berperan dalam karakteristik angsuran nasabah dihubungkan dengan aktivitas ekonomi. Indonesia adalah Negara yang mayoritas impor. Melemahnya kurs rupiah terhadap dollar AS berdampak pada mahalnya harga barang-barang faktor produksi dan output produksi itu sendiri. Menurut Wikutama (2010) depresiasi kurs rupiah terhadap dollar AS memberikan dampak pada pinjaman valuta asing, akibatnya beban kewajiban pinjaman luar negeri terasa lebih tinggi dengan depresiasi tersebut. Peningkatan jumlah kewajiban menjadikan penurunan kemampuan debitur dalam menyelesaikan pembiayaan, bahkan sampai macet dan menjadi pembiayaan bermasalah.

Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

Ho₃: Kurs berpengaruh positif signifikan terhadap pembiayaan bermasalah

Hubungan Likuiditas Dengan Pembiayaan Bermasalah

Kajian teori Adam Smith dalam buku *The Wealth of Nation* tahun 1776 menyebutkan perbankan akan tetap terjaga likuiditasnya jika sebagian besar kredit atau pembiayaan disalurkan pada kredit jangka pendek dan dapat dicairkan dalam keadaan bisnis normal. Teori ini menyebutkan untuk sumber pembiayaan sebaiknya menggunakan sumber dana atau modal jangka panjang (Hamzah, 2018). Likuiditas dalam perbankan diproksikan dengan rasio *Financing to Deposit Ratio* (FDR) yaitu perbandingan antara pembiayaan yang disalurkan dengan besarnya dana pihak ketiga, termasuk pinjaman yang diterima dan tidak termasuk pinjaman subordinasi. Rasio FDR menggambarkan kemampuan perbankan dalam memenuhi kewajiban penarikan kepada nasabah dengan mengandalkan pengembalian pembiayaan yang diperoleh sebagai sumber likuiditasnya. Rasio FDR yang tinggi menandakan semakin rendah kemampuan likuiditas perbankan (Simorangkir, 2004).

Likuiditas berperan penting dalam menunjukkan tingkat ekspansi penyaluran pembiayaan perbankan. Besarnya rasio likuiditas perbankan sebesar 92% dan batas minimum 78%. Hal ini diatur dalam Peraturan Bank Indonesia (PBI) nomor: 15/7/PBI/2013. Menurut Darmawi (2011) rasio likuiditas yang tinggi, menyebabkan perbankan akan mengurangi memberikan pembiayaan atau sehingga pembiayaan menjadi lebih sulit. Hal ini juga berdampak terhadap rasio pembiayaan bermasalah. Dalam penelitian ini pembiayaan bermasalah yang diproksikan dengan *Non Performing Financing* (FDR).

Berbeda dengan penelitian Rosita dan Musdholifah (2016) bahwa semakin tinggi likuiditas, semakin meningkatkan jumlah pembiayaan bermasalah.

Berdasarkan uraian diatas, maka disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho₄: Likuiditas berpengaruh positif signifikan terhadap pembiayaan bermasalah.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah inflasi, kurs rupiah terhadap dolar Amerika, suku bunga Bank Indonesia (BI Rate), likuiditas, Non Performing Financing (NPF). Populasi dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perbankan syariah yang telah dipublikasikan oleh lembaga-lembaga: Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Badan Pusat Statistik (BPS), dan juga Bank Indonesia (BI). Sampel dalam penelitian ini adalah data tahun 2014-2018. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*.

Non Performing Financing (NPF) merupakan rasio keuangan yang berkaitan dengan risiko kredit. NPF menunjukkan kemampuan manajemen bank dalam mengelola pembiayaan bermasalah yang diberikan oleh bank. Kredit bermasalah adalah kredit dengan kualitas kurang lancar, diragukan dan macet. NPF dapat diketahui dengan rumus:

$$NPF = \frac{\text{Problematic Financing}}{\text{Total Financing}}$$

Inflasi merupakan peningkatan harga secara keseluruhan dalam suatu perekonomian secara terus-menerus selama suatu periode tertentu. Indikator untuk mengukur inflasi yaitu dengan Indeks Harga Konsumen (IHK). Inflasi dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Inflation (t)} = \frac{\text{CPI (t)} - \text{CPI (t - 1)}}{\text{CPI (t - 1)}}$$

Nilai tukar mata uang atau yang sering disebut dengan kurs adalah harga satu unit mata uang asing dalam mata uang domestik atau dapat juga dikatakan harga mata uang domestik terhadap mata uang asing. Kurs dalam penelitian ini menggunakan kurs rupiah terhadap dolar Amerika. Kurs dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Middle Rate} = \frac{\text{Selling rate} + \text{Buying Rate}}{2}$$

Menurut Liembono (2014), *BI rate* adalah suku bunga kebijakan yang mencerminkan sikap atau *stance* kebijakan moneter yang ditetapkan oleh Bank Indonesia dan diumumkan kepada publik

Likuiditas dalam penelitian ini diprosikan dengan rasio *Financing to Deposit Ratio* (FDR). FDR merupakan rasio antara seluruh jumlah kredit yang diberikan bank dengan dana yang diterima oleh bank, (Dendawijaya, 2009:116). FDR dapat diperoleh dengan rumus dibawah ini:

$$FDR = \frac{\text{Total Financing}}{\text{Third - party funds}}$$

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression linier), dengan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$NPF = \alpha + \beta_1 \text{Inf} + \beta_2 \text{Kurs} + \beta_3 \text{BI_Rate} + \beta_4 \text{FDR}$$

Keterangan Variabel :

Inf : Inflasi

Kurs : Nilai tukar rupiah terhadap dolar amerika (kurs)

BI_Rate : Suku bunga Bank Indonesia (BI Rate)

NPF : Non Performing Financing

FDR : Financing to Deposit Ratio (Rasio Likuiditas)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, menunjukkan nilai asymp. Sign (2-tailed) sebagai berikut:

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

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 < 0,05	Data Berdistribusi Normal
------------------------	-------------	---------------------------

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Hasil uji normalitas dengan kolmogorov Smirnov, menunjukkan nilai asymp. Sign (2-tailed) model persamaan regresi 0,200 > 0,05, yang artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat menggunakan cara Uji Durbin-Watson (DW test). Salah satu ukuran untuk menentukan ada atau tidaknya autokorelasi dengan Uji Durbin-Watson (DW) menurut Danang Sunyoto (2013:89) adalah tidak ada autokorelasi apabila nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson Test

Durbin-Watson	0,665	Tidak ada autokorelasi
---------------	-------	------------------------

Berdasarkan tabel diatas hasil uji autokorelasi dengan Durbin Watson Test sebesar 0,665, dimana $-2 < 0,665 < +2$, artinya tidak terjadi autokorelasi atau lolos uji autokorelasi.

c) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dengan uji *Variance Influence Factor* (VIF) dan Tollerance menunjukkan nilai sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas: Uji VIF dan Tollerance

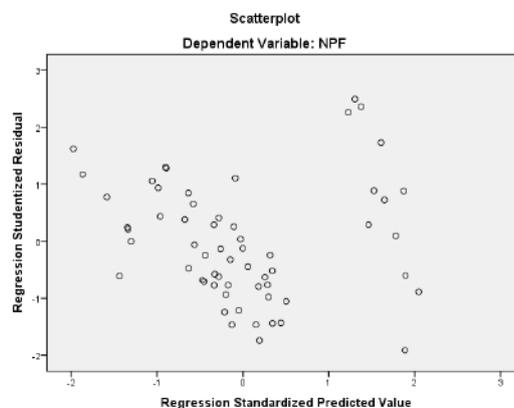
Tollerance	VIF	Deskripsi
0,637	1,569	Tidak ada Multikolinearitas
0,441	2,269	
0,623	1,604	
0,449	2,229	

Sumber data: Data sekunder, diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tabel diatas, persamaan regresi menunjukkan nilai Tollerance variabel inflasi, kurs, BI rate dan FDR berturut-turut 0,637 > 0,1., 0,441 > 0,1., 0,623 > 0,1., 0,449 > 0,1 sedangkan nilai VIF berturut-turut 1,569 < 10., 2,269 < 10., 1,604 < 10, dan 2,229 < 10 Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen atau lolos uji multikolinearitas.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dengan uji Scatter plot sebagai berikut:

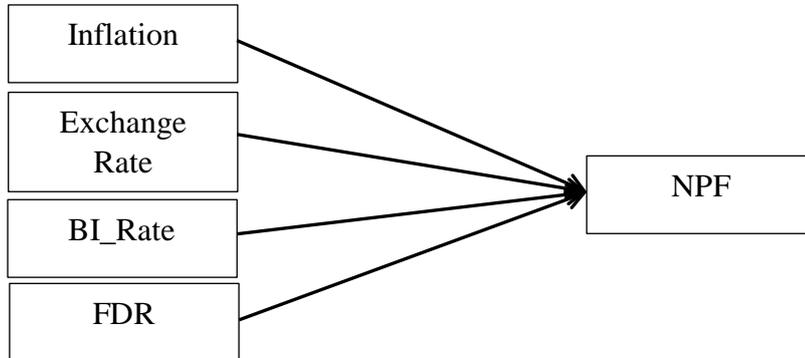


Gambar 1. Hasil Uji Scatter Plot
Sumber, Data diolah, 2020

Berdasarkan gambar tersebut terlihat titik titik gelembung menyebar acak, tidak membentuk pola tertentu. Hal ini berarti data tidak terjadi heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Model persamaan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:



$$NPF = \alpha + \beta_1 Inf + \beta_2 Kurs + \beta_3 BI_Rate + \beta_4 FDR$$

Keterangan Variabel :

- Inf : Inflasi
- Kurs : Nilai tukar rupiah terhadap dolar amerika (kurs)
- BI_Rate : Suku bunga Bank Indonesia (BI Rate)
- ROA : Return On Asset
- NPF : Non Performing Financing
- FDR : Financing to Deposit Ratio (Rasio Likuiditas)

Hasil uji hipotesis ditampilkan dalam tabel uji t sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	Betha coefficient	Sign α	t tabel	t hitung	Keterangan
Constants	12,524				
Inf (Inflation)	31,367	0,196	2,00404	1,309	Tidak berpengaruh signifikan
Kurs	-0,001	0,000		-6,833	Berpengaruh negatif Signifikan
BI rate	2,107	0,228		1,220	Tidak berpengaruh signifikan
FDR	0,0 76	0,002		3,333	Berpengaruh positif Signifikan

Sumber data: data diolah, (2020)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan uji F dilakukan untuk membuktikan pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada Model regresi diatas, hipotesis keempat, ada pengaruh signifikan faktor inflasi terhadap NPF Bank Syariah di Indonesia. Hasil uji hipotesis pengaruh inflasi terhadap NPF menunjukkan bahwa inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap NPF, dengan sig. 0,523 > 0,05. Hipotesis kelima, ada pengaruh signifikan faktor kurs terhadap NPF Bank Syariah di Indonesia. Hasil uji hipotesis pengaruh kurs terhadap NPF menunjukkan bahwa kurs berpengaruh signifikan terhadap NPF, dengan sig. 0,000 < 0,05. Hipotesis keenam, ada pengaruh signifikan faktor BI rate terhadap NPF Bank Syariah di Indonesia. Hasil uji hipotesis pengaruh BI rate terhadap NPF menunjukkan bahwa BI rate berpengaruh signifikan terhadap NPF, dengan sig. 0,000 < 0,05.

PEMBAHASAN

Inflasi merupakan proses kenaikan harga barang secara terus menerus pada periode waktu tertentu (Hidayati, 2014). Hasil penelitian ini menunjukkan inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pembiayaan bermasalah bank syariah.

Kurs dalam penelitian ini berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap pembiayaan bermasalah. Semakin kurs melemah (nilai kurs rupiah terhadap dolar naik) maka akan menurunkan pembiayaan bermasalah perbankan syariah. Hasil penelitian ini berbeda dengan pengajuan hipotesis bahwa kurs berpengaruh positif signifikan terhadap pembiayaan bermasalah. Hasil penelitian ini, kurs berpengaruh negative signifikan terhadap pembiayaan bermasalah dapat dijelaskan dengan melemahnya kurs rupiah terhadap dolar AS ternyata pada beberapa perbankan syariah dapat meningkatkan jumlah nasabah. Bank syariah tidak banyak bertransaksi valuta asing. Perbankan syariah lebih fokus ke sektor riil. Hal ini menjadikan bank syariah lebih aman dalam melemahnya kurs rupiah. Nasabah lebih memilih bank syariah karena ada jaminan kepastian. Selain itu beberapa nasabah bank konvensional dengan sengaja memindahkan uangnya ke bank syariah untuk berjaga-jaga apabila bank konvensional mengalami kebangkrutan saat melemahnya kurs rupiah terhadap dollar AS. Meningkatnya jumlah nasabah bank syariah juga diikuti meningkatnya jumlah Dana Pihak Ketiga (DPK). Meningkatnya DPK juga diikuti meningkatnya jumlah penyaluran pembiayaan bank syariah. Pada pembiayaan bermasalah yang diprosikan dengan rasio NPF, rasio ini akan menurun jika jumlah pembiayaan bermasalah tetap, sedangkan jumlah penyaluran pembiayaan bertambah banyak.

Hal ini berarti ketika kurs rupiah melemah terhadap dollar AS, berdampak bertambahnya pembiayaan bermasalah pada perbankan syariah. Namun, pertambahan pembiayaan bermasalah jauh lebih kecil dibanding dengan laju pertambahan penyaluran pembiayaan perbankan syariah. Hal ini menyebabkan pembiayaan bermasalah yang diprosikan dengan rasio NPF tetap bahkan menurun.

BI rate dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap pembiayaan bermasalah. Semakin tinggi suku bunga Bank Indonesia (BI rate) maka akan meningkatkan NPF perbankan syariah. Hasil penelitian ini tidak mendukung.

Selain itu faktor internal perbankan syariah, yaitu variabel likuiditas berpengaruh positif signifikan terhadap pembiayaan bermasalah perbankan syariah. Artinya semakin tinggi likuiditas, semakin meningkatkan jumlah pembiayaan bermasalah. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan Apabila bank memiliki rasio FDR yang tinggi, maka bank akan semakin berisiko menghadapi tidak tertagihnya pembiayaan semakin yang tinggi. Hal ini menimbulkan pembiayaan bermasalah semakin banyak.

Hasil penelitian ini tidak mendukung teori Darmawi (2011) bahwa likuiditas yang tinggi dapat menyebabkan pembiayaan menjadi sulit, sehingga menurunkan pembiayaan bermasalah. Namun hasil penelitian ini juga sesuai dengan hipotesis penelitian ini yaitu likuiditas berpengaruh positif signifikan terhadap pembiayaan bermasalah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rosita dan Musdholifah (2016) bahwa likuiditas berpengaruh positif signifikan terhadap pembiayaan bermasalah.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inflasi dan tingkat suku bunga BI rate tidak berpengaruh terhadap pembiayaan bermasalah perbankan syariah di Indonesia. Sedangkan kurs berpengaruh negatif signifikan terhadap pembiayaan bermasalah. Beberapa nasabah bank konvensional dengan sengaja memindahkan uangnya ke bank syariah untuk berjaga-jaga apabila bank konvensional mengalami kebangkrutan saat melemahnya kurs rupiah terhadap dollar AS. Hal ini menyebabkan meningkatnya jumlah Dana Pihak Ketiga (DPK). Pada pembiayaan bermasalah yang diprosikan dengan rasio NPF, rasio ini akan menurun jika jumlah pembiayaan bermasalah tetap, sedangkan jumlah penyaluran pembiayaan bertambah banyak. Variabel likuiditas berpengaruh positif signifikan terhadap pembiayaan bermasalah perbankan syariah. Artinya semakin tinggi likuiditas, semakin meningkatkan jumlah pembiayaan bermasalah. Apabila bank memiliki rasio FDR yang tinggi, maka bank akan semakin

berisiko menghadapi tidak tertagihnya pembiayaan semakin yang tinggi. Hal ini menimbulkan pembiayaan bermasalah semakin banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Badar, M., Javid, A. Y., & Zulfiqar, S. (2013). Impact of Macro economic forces on Nonperforming loans an empirical study of commercial banks in Pakistan. *Elixir Marketing Management*, 56A, 13807–13814. https://www.elixirpublishers.com/articles/1364298112_56A (2013) 13807-13814.pdf
- Darmawi, H. (2011). *Manajemen Perbankan*. Bumi Aksara.
- Dendawijaya, L. (2009). *Manajemen Perbankan*. Ghalia Indonesia.
- Hamzah, A. (2018). Pengaruh Faktor Makro Ekonomi Terhadap Pembiayaan Bermasalah (Penelitian Pada Bank Umum Syariah di Indonesia Tahun 2010-2017). *Journal of Islamic Finance and Accounting*, 1(2). <https://doi.org/10.22515/jifa.v1i2.1416>
- Linda, M. R., Megawati, & Deflinawati. (2015). Pengaruh Inflasi, Kurs Dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Non Performing Loan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang. *Economica: Journal of Economic and Economic Education Vol.3*, 3(2), 137–144. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22202/economica.2015.v3.i2.251>
- Martono, & Harjito, A. (2008). *Manajemen Keuangan*. Ekonisia.
- Naibaho, K., & Rahayu, S. M. (2018). Pengaruh GDP, Inflasi, BI Rate, Nilai Tukar Terhadap Non Performing Loan Bank Umum Konvensional Di Indonesia (Studi pada Bank Umum Konvensional yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 87–96. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2678/3072>
- Nuril Hidayati, A. (2014). Pengaruh Inflasi, BI Rate, dan Kurs Terhadap Profitabilitas Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal An Nisbah*, 1(1). <https://doi.org/DOI: 10.21274/an.2014.1.1.72-97>
- Nurismalatri. (2017). Analisis Pengaruh Makro Ekonomi Terhadap Kredit Bermasalah Perbankan Indonesia. *Jurnal Sekuritas (Saham, Ekonomi, Keuangan Dan Investasi)*, 1(2), 103–116. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/skt.v1i2.750>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2018). *Snapshot Perbankan Syariah Indonesia*.
- BI Regulation number: 15/7 / PBI / 2013 concerning the Second Amendment to Bank Indonesia Regulation Number 12/19 / Pbi / 2010 Concerning the Minimum Statutory Reserves for Commercial Banks at Bank Indonesia in Rupiah and Foreign Currency, (2013). https://www.bi.go.id/id/peraturan/perbankan/Pages/PBI_150713.aspx
- Rosita, M., & Musdholifah. (2016). Pengaruh Makroekonomi, Capital Adequacy Ratio, Loan To Deposit Ratio Dan Pertumbuhan Kredit Terhadap Non Performing Loan Pada Bank Asing Di Indonesia Periode 2013-2014. *BISMA – Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 124–143. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p124-143>
- Saputro, A. R., Sarumpaet, S., & Prasetyo, T. J. (2019). Analisa Pengaruh Pertumbuhan Kredit, Jenis Kredit, Tingkat Bunga Pinjaman Bank Dan Inflasi Terhadap Kredit Bermasalah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v11i1.1325>
- Simorangkir. (2004). *Pengantar Lembaga Keuangan Bank dan Non Bank*. Ghalia Indonesia.
- Tho'in, M., & Prastiwi, I. E. (2015). An Analysis the Rupiah Exchange Rates Effect Against the American Dollar and Inflation Against the Growth of Islamic Banking Mudharab Deposits in Indonesia. *International Journal of Islamic Business and Economics*, 3(1), 61–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.28918/ijibec.v3i1.1797>
- Wijaya, R. S. (2019). Pengaruh Faktor Makro Ekonomi Terhadap Kredit Bermasalah Pada Bank Umum Di Indonesia. *Economicus: Journal of Economics*, 4(1), 36–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.15642/oje.2019.4.1.36-48>
- Wikutama, A. (2010). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Non Performing Loan Bank Pembangunan Daerah (BPD)* [University of Indonesia].

Jurnal Disrupsi Bisnis



PENELITIAN MANAJEMEN, AKUNTANSI & KEWIRAUSAHAAN

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
jumaldisrubsibisnis@email.com

**PENGARUH *CURRENT RATIO* DAN *DEBT TO EQUITY RATIO*
TERHADAP *RETURN ON EQUITY* PADA PT PAN PACIFIC INSURANCE, Tbk
TAHUN 2011-2018**

Anatu Nur Mawarni¹, Gatot Kusjono²

Mahasiswa Manajemen (NIM.2016053444)¹, Universitas Pamulang²
anamawarni12@gmail.com¹, dosen00434@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *current ratio* dan *debt to equity ratio* terhadap *return on equity* pada PT Pan Pacific Insurance, Tbk periode 2011-2018. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan berupa laporan keuangan PT Pan Pacific Insurance, Tbk dari tahun 2011-2018. Analisis data yang digunakan meliputi: rasio keuangan dengan CR, DER, dan ROE, uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji regresi linier berganda. Hasil uji t (parsial) diperoleh *current ratio* (CR) tidak berpengaruh signifikan terhadap *return on equity* (ROE), sedangkan *debt to equity ratio* (DER) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *return on equity* (ROE). Hasil uji F (simultan), *current ratio* dan *debt to equity ratio* berpengaruh secara signifikan terhadap *return on equity* dengan kontribusi sebesar 70,2%. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai Fhitung (5,878) > Ftabel (5,14) dan nilai signifikansi sebesar 0,049.

Kata kunci: *Current Ratio* (CR), *Debt to Equity* (DER), *Return on Equity* (ROE)

Abstract

This study aims to determine the effect of the current ratio and the debt to equity ratio on return on equity at PT Pan Pacific Insurance, Tbk for the period 2011-2018. This type of research is descriptive quantitative. The population used is the financial statements of PT Pan Pacific Insurance, Tbk from 2011-2018. This type of research is descriptive quantitative. The population used is the financial statements of PT Pan Pacific Insurance, Tbk from 2011-2018. The data analysis used includes: financial ratios with CR, DER, and ROE, descriptive test, classical assumption test, hypothesis test and multiple linear regression. The result of the t test (partial) shows that the current ratio (CR) has no significant effect on return on equity (ROE), while the debt to equity ratio (DER) has a negative but not significant effect on return on equity (ROE). The results of the F test (simultaneous), current ratio and debt to equity ratio have a significant effect on return on equity with a contribution of 70.2%. This is also reinforced by the results of the value of Fcount (5.878) > Ftable (5.14) and a significance value of 0.049.

Keywords: *Current Ratio* (CR), *Debt to Equity* (DER), *Return on Equity* (ROE)

PENDAHULUAN

Asuransi sebagai lembaga keuangan non bank mempunyai peranan penting dalam ikut membantu pertumbuhan perekonomian Indonesia. Lembaga asuransi sebagai salah satu penghimpun dana tidaklah jauh berbeda dengan lembaga keuangan lainnya, tetapi asuransi lebih dihadapkan pada resiko ketidakpastian. Dana yang terhimpun dari penjualan polis atau penerimaan premi dapat ditanamkan sebagai investasi yang bersifat produktif, sehingga dapat membantu pemerintah dalam pembangunan perekonomian. Tidak saja masyarakat terlibat dalam asuransi, pihak perbankan dan lembaga - lembaga keuangan lain bila menerima harta benda, surat - surat berharga yang dijadikan jaminan atas dana yang disalurkan untuk berbisnis. Bagi usahawan pasti ingin membagi resiko bila sewaktu - waktu mungkin terjadi hal yang tidak diinginkan dalam bisnisnya.

Pada dasarnya perusahaan asuransi dalam kegiatannya, secara terbuka mengandalkan penawaran atau menawarkan suatu perlindungan serta harapan pada masa yang akan datang kepada individu atau kelompok-kelompok dalam masyarakat atau industri-industri lain, atas kemungkinan mengalami kerugian pada peristiwa yang belum pasti. Asuransi atau pertanggungan merupakan sesuatu yang sudah tidak asing lagi bagi masyarakat Indonesia, dimana sebagian besar masyarakat Indonesia sudah melakukan perjanjian asuransi dengan perusahaan asuransi, baik perusahaan asuransi milik negara maupun milik swasta nasional.

Menurut Mehr dan Cammack dalam Danarti (2011:7) “asuransi merupakan suatu alat untuk mengurangi risiko keuangan, dengan cara pengumpulan unit-unit exposure dalam jumlah yang memadai, untuk membuat agar kerugian individu dapat dipersebar. Kemudian kerugian yang dapat diramalkan itu dipikul merata oleh mereka yang bergabung”. Sedangkan menurut Green dalam Danarti (2011:7) “asuransi adalah suatu lembaga ekonomi yang bertujuan mengurangi risiko, dengan jalan mengombinasikan dalam suatu pengelolaan sejumlah objek yang cukup besar jumlahnya, sehingga kerugian tersebut secara menyeluruh dapat diramalkan dalam batas-batas tertentu”.

Menurut Danarti (2011:13) Berdasarkan definisi mengenai asuransi, seperti yang termuat dalam Pasal 246 KUHD, terdapat empat unsur yang terkandung dalam asuransi, yaitu : 1) Pihak tertanggung (*insured*) yang berjanji untuk membayar uang premi kepada pihak penanggung, sekaligus atau secara berangsur-angsur; 2) Pihak penanggung (*insure*) yang berjanji akan membayar sejumlah uang atau santunan kepada pihak tertanggung, sekaligus atau secara berangsur-angsur apabila terjadi sesuatu yang mengandung unsur tak tertentu; 3) Suatu peristiwa (*accident*) yang tak tertentu (tidak diketahui sebelumnya); 4) Kepentingan (*interest*) yang mungkin akan mengalami kerugian karena peristiwa yang tak tertentu.

Sebagai lembaga pelimpahan resiko, pada perusahaan asuransi juga diperlukan adanya laporan keuangan yang menggambarkan kondisi keuangan perusahaan pada saat tertentu atau jangka waktu tertentu. Laporan ini berupa gambaran dari berbagai macam transaksi keuangan yang terjadi pada sebuah perusahaan dan dibuat sebagai proses pertanggungjawaban pelaksana perusahaan kepada para pemilik, baik itu pemilik secara individu maupun pemilik yang tergabung dalam pemegang saham.

Penyalahgunaan wewenang oleh manajemen dapat dideteksi dari adanya manipulasi laporan keuangan. Kasus adanya manipulasi laporan keuangan ini menunjukkan perlunya informasi keuangan yang berkualitas dan bermanfaat bagi penggunaannya. Dan sudah selayaknya setiap perusahaan harus memiliki laporan keuangan yang bertujuan untuk menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan perusahaannya, perubahan posisi keuangan, dan aktifitas operasi perusahaan yang bermanfaat untuk mengambil keputusan. Modal akan selalu berputar dalam jangka waktu pendek untuk mendapatkan suatu laba dari kegiatan organisasinya. Namun, beberapa bagian dari modal yang tersedia dapat digunakan untuk memenuhi kewajiban perusahaan kepada pihak kreditur dan para investor. Laporan keuangan menunjukkan posisi keuangan perusahaan dan kinerja perusahaan dalam mendapatkan keuntungan. Di dalam neraca kita dapat mengetahui berapa besar kekayaan atau asset yang dimiliki oleh perusahaan yang berada pada sisi aktiva, dan kita dapat melihat sisi pasiva untuk mengetahui dari mana dana-dana yang terdapat dalam aktiva. Maka dari itu diperlukan adanya Analisis Laporan keuangan dalam suatu perusahaan. Dasar usaha asuransi adalah kepercayaan masyarakat, terutama dalam hal keuangan untuk memenuhi kewajiban klaim dan kewajiban lain-lainnya tepat pada waktunya. Untuk itu usaha asuransi harus dikelola secara profesional, baik dalam pengelolaan keuangan maupun pengelolaan resiko.

PT. Pan Pacific Insurance adalah perusahaan yang bergerak di bidang asuransi yang memiliki produk-produk asuransi umum yang lengkap. Kantor pusat PT. Pan Pacific Insurance berkedudukan di Graha Pratama Lt. 6 Jl. MT. Haryono Kav. 15 Jakarta Selatan 12810 dan didukung oleh 12 kantor perwakilan. PT. Pan Pacific Insurance berawal dari PT. Asuransi Jaya Inti yang berdiri pada tanggal 27 Februari 1997 di Jakarta yang kemudian berubah nama dan kepemilikan saham pada tahun 2007. PT. Pan Pacific Insurance telah mengukuhkan diri menjadi salah satu perusahaan asuransi umum yang berkembang pesat dan terpercaya dalam kurun waktu 12 tahun, dan telah mendapat berbagai lembaga pemeringkat terpercaya.

Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena laba merupakan nilai prestasi kesehatan keuangan suatu perusahaan dan kemampuan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya secara maksimal. Sehingga pengukuran tingkat laba menjadi dasar bagi seorang manajemen untuk dapat memutuskan apakah perusahaan akan tetap dipertahankan atau akan ditingkatkan.

Dengan pertumbuhan laba yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan dapat mengoptimalkan kegiatan operasionalnya dengan baik, sehingga tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan dapat terus dipertahankan serta ditingkatkan. Maka perusahaan perlu melakukan pengawasan serta analisis terhadap pertumbuhan laba serta kemampuan perusahaan dalam membayar hutangnya dengan modal sendiri perusahaan tersebut.

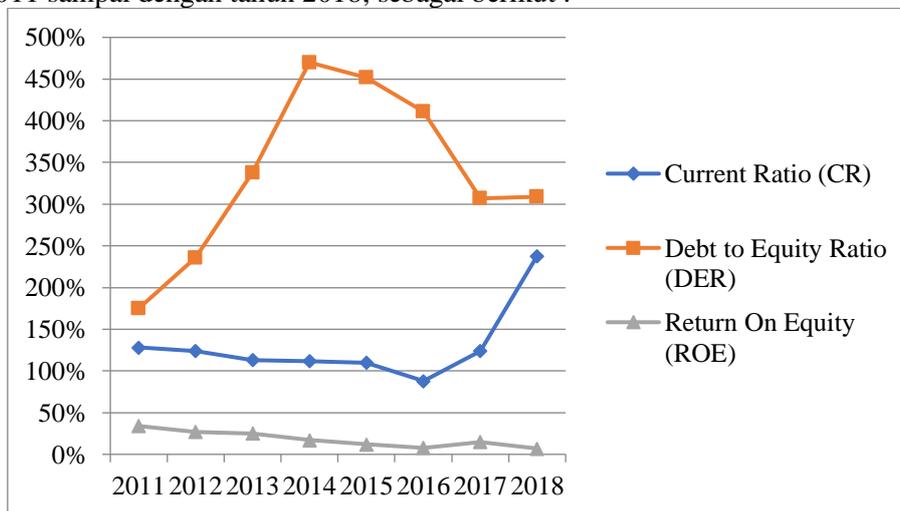
Berdasarkan laporan tahunan yang telah dipublikasikan oleh PT. Pan Pacific Insurance Tbk, hasil yang dicapai setiap tahunnya selalu mengalami perubahan, baik perubahan yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan. Ada banyak indikator rasio keuangan yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja keuangan suatu perusahaan. Namun, yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Equity Ratio* (DER) terhadap *Return On Equity* (ROE) dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2018. Berikut ini laporan tahunan yang telah dipublikasikan oleh PT. Pan Pacific Insurance Tbk

Tabel 1. Current Ratio (CR), Debt to Equity Ratio (DER) dan Return On Equity (ROE) PT Pan Pacific Insurance, Tbk Tahun 2011 - 2018

Tahun	Current Ratio (CR)	Debt to Equity Ratio (DER)	Return On Equity (ROE)
2011	128%	175%	34%
2012	124%	236%	27%
2013	113%	338%	25%
2014	112%	470%	17%
2015	110%	452%	12%
2016	88%	411%	8%
2017	124%	307%	15%
2018	238%	309%	7%

Sumber: Data Olahan Laporan Keuangan PT. Pan Pacific Insurance, Tbk

Gambar grafik *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Equity Ratio* (DER) terhadap *Return On Equity* (ROE) dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2018, sebagai berikut :



Grafik 1. Current Ratio (CR), Debt to Equity Ratio (DER) dan Return On Equity (ROE) PT Pan Pacific Insurance, Tbk Tahun 2011 - 2018

Dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa *Current Ratio*, *Debt to Equity Ratio*, maupun *Return on Equity* pada PT. Pan Pacific Insurance Tbk, selalu mengalami perubahan setiap tahunnya baik peningkatan maupun penurunan. Penurunan *Return on Equity* paling rendah terjadi pada tahun 2018, yaitu hanya 7% sedangkan pada tahun 2016 terjadi penurunan cukup drastis terhadap *Current Ratio* (CR) yang hanya 88%. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh indikator keuangan terhadap profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan permasalahan keuangan di atas, maka penting untuk mengetahui “Pengaruh *Current Ratio* (CR) Dan *Debt To Equity Ratio* (DER) Terhadap *Return On Equity* (ROE) Pada Pt Pan Pacific Insurance Tahun 2011 - 2018“, sehingga dapat diketahui mengenai kemampuan perusahaan dalam membayar hutangnya serta dapat mengukur seberapa maksimal perusahaan dalam melakukan kegiatan operasionalnya, serta memperoleh laba pada perusahaan asuransi umum PT Pan Pacific Insurance, Tbk.

Current Ratio (Rasio Lancar)

“Rasio lancar atau *current ratio* merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan” (Mamduh M. Hanafi dan Abdul Halim, 2012:79). Dengan kata lain, seberapa banyak aktiva lancar yang tersedia untuk menutupi kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo. Pengertian *Current Ratio* menurut Munawir (2010:72) “*Current Ratio* yaitu perbandingan antara jumlah aktiva lancar dengan hutang lancar. Rasio ini menunjukkan bahwa nilai kekayaan lancar (yang segera dapat dijadikan uang) ada sekian kalinya hutang jangka pendek”. *Current Ratio* menurut Kasmir (2010:134) “Rasio lancar atau *Current Ratio* merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan”.

Dari beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *Current Ratio* adalah rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam melunasi kewajiban / hutang lancarnya dengan menggunakan aktiva lancar yang dimiliki perusahaan.

Debt to Equity Ratio

Merupakan rasio yang digunakan untuk menilai hutang dengan ekuitas. Rasio ini berguna untuk mengetahui jumlah dana yang disediakan peminjaman (kreditor) dengan pemilik perusahaan. Dengan kata lain, rasio ini berfungsi untuk mengetahui setiap rupiah modal sendiri yang dijadikan untuk jaminan hutang. Menurut Kasmir (2014:157), “*Debt to Equity Ratio* (DER) merupakan rasio yang digunakan untuk menilai utang dengan ekuitas. Rasio ini dicari dengan cara membandingkan antara seluruh utang, termasuk utang lancar dengan seluruh ekuitas. Rasio ini berguna untuk mengetahui jumlah dana yang disediakan oleh peminjam (kreditor) dengan pemilik perusahaan. dengan kata lain, rasio ini berfungsi untuk mengetahui setiap rupiah modal sendiri yang dijadikan untuk jaminan utang”.

Bagi bank (kreditor), semakin besar rasio ini akan semakin tidak menguntungkan akan semakin besar resiko yang ditanggung atas kegagalan yang mungkin terjadi di perusahaan namun bagi perusahaan justru semakin besar rasio akan semakin baik. Sebaliknya dengan rasio yang rendah, semakin tinggi tingkat pendaan yang disediakan pemilik dan semakin besar batas pengamanan bagi peminjam jika terjadi kerugian atau penyusutan terhadap nilai aktiva. Rasio ini juga memberikan petunjuk umum tentang kelayakan dan resiko keuangan perusahaan.

Debt to equity ratio untuk setiap perusahaan tentu berbeda beda, tergantung karakteristik bisnis dan keberagaman arus kasnya. Perusahaan dengan arus kas yang stabil biasanya memiliki rasio yang lebih tinggi dari rasio kas yang kurang stabil.

Return On Equity

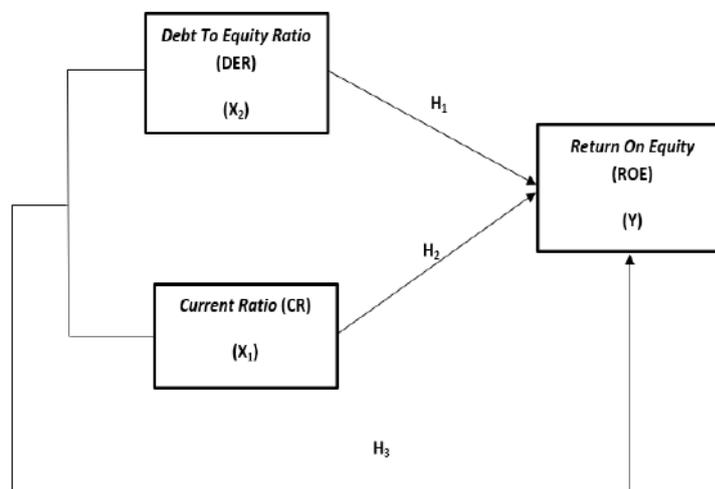
Menurut Kasmir (2014:162), “*Return On Equity* adalah rasio yang membandingkan antara laba setelah pajak dengan total modal sendiri. Rasio ini menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam menghasilkan laba atau keuntungan modal sendiri”. Adapun tujuan dan manfaat *Return On Equity* (ROE) yaitu: 1) Suatu indikator tentang efektivitas manajemen dan tingkat keberhasilan perusahaan, tinggi rendahnya rentabilitas tergantung pada kapabilitas atau kemampuan, budidaya dan motivasi; 2) Manajemen merupakan salah satu faktor yang menarik perhatian para analisis keuangan, karena mampu menggambarkan kriteria yang sangat diperlukan untuk menilai sukses suatu perusahaan sebagai manivestasi efektivitas dan kualitas manajemen serta keberhasilan perusahaan; 3) Suatu alat untuk membuat proyeksi laba perusahaan, karena menggambarkan korelasi antara tingkat laba dan jumlah modal yang ditanamkan, maka akan sangat membantu para analisis untuk membuat proyeksi laba pada berbagai tingkat perubahan jenis modal yang ditanamkan pada jenis usaha yang bersangkutan; dan 4) Suatu alat pengendalian manajemen bagi, pihak intern perusahaan khususnya dan dapat digunakan untuk menyusun rencana, anggaran, koordinasi, evaluasi hasil pelaksanaan operasional perusahaan, kriteria penilaian alternative dan dasar pengambilan keputusan penanaman modal.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Alia Sugeng Rahayu dan Mohammad Ari (2016) yang berjudul “Pengaruh Current Ratio dan Quick Ratio terhadap Kebijakan Dividen melalui Return On Equity pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2014” diperoleh hasil bahwa secara Current Ratio berpengaruh terhadap ROE.
2. Penelitian Danang Choirul Umam (2019) yang berjudul “Pengaruh Current Ratio (CR), Debt To Equity Ratio (DER) dan Corporate Social Responsibility Terhadap Return On Equity (ROE)”, diperoleh hasil secara parsial CR tidak berpengaruh terhadap ROE sedangkan Debt to Equity Ratio berpengaruh positif terhadap Return on Equity.
3. Penelitian Henny Yuisiati (2016) yang berjudul “Pengaruh Debt To Assets Ratio, Debt To Equity Ratio dan Net Profit Margin Terhadap Return On Equity pada Perusahaan Property dan Real Estate” diperoleh hasil secara parsial DER tidak berpengaruh terhadap ROE sedangkan secara simultan *Debt to Assets Ratio* (DAR), *Debt to Equity Ratio* (DER), dan *Net Profit Margin* (NPM) berpengaruh terhadap *Return On Equity* (ROE).
4. Penelitian Neneng Khoiriah (2019) dengan judul “Pengaruh *Current Ratio*, *Debt To Equity Ratio* dan *Total Asset Turnover* Terhadap *Return On Equity* Implikasinya Pada Nilai Perusahaan (PBV)”. Diperoleh hasil secara parsial CR tidak berpengaruh terhadap ROE sedangkan DER berpengaruh terhadap ROE. Secara simultan *Return on Equity*, *Current Ratio*, *Debt to Equity Ratio* dan *Total Asset Turnover* berpengaruh signifikan terhadap *Return on Equity*.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2013: 60) “kerangka berpikir yaitu kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir penelitian ini seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 2. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

- H₁**= Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Current Ratio* (CR) terhadap *Return On Equity* (ROE) secara parsial pada PT Pan Pacific Insurance, Tbk.
- H₂**= Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Debt to Equity Ratio* (DER) terhadap *Return On Equity* (ROE) secara parsial pada PT Pan Pacific Insurance, Tbk.
- H₃**= Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Equity Ratio* (DER) terhadap *Return On Equity* (ROE) secara simultan pada PT Pan Pacific Insurance, Tbk.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan teknik deskriptif Kuantitatif, yang artinya memberikan suatu gambaran yang teratur tentang suatu peristiwa akan dibahas dalam menganalisa data kuantitatif data-data yang bersifat angka. Populasi penelitian ini adalah laporan keuangan PT Pan Pacific Insurance Tbk tahun 2011-2018, sedangkan sampel yang digunakan adalah data tabel perubahan rasio pertahun *Current Ratio (CR)*, *Debt to Equity Ratio (DER)*, dan *Return on Equity (ROE)* PT Pan Pacific Insurance Tbk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 2. Uji normalitas Kolmogrov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

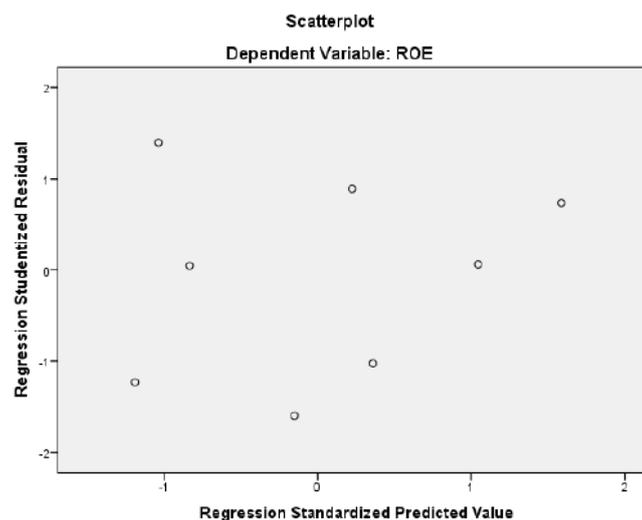
		Unstandardized Residual
N		8
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	525,63673137
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,119
	Negative	-,144
Test Statistic		,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas pada sample kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 > 0,05, artinya data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik uji heteroskedastisitas, titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu secara acak dan tidak membentuk pola artinya pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada model regresi.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5831,712	1236,816		4,715	,005		
	CR	-,109	,054	-,514	-2,010	,101	,911	1,098
	DER	-,078	,024	-,832	-3,251	,023	,911	1,098

a. Dependent Variable: ROE

Hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi di atas 10% atau 0,1 yang berarti dari data tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,838 ^a	,702	,582	621,942	,939

a. Predictors: (Constant), DER, CR

b. Dependent Variable: ROE

Hasil uji autokorelasi pada nilai Durbin-Watson sebesar 0,939 sedangkan dari tabel D-W dengan signifikansi 0,05 dan n = 8 serta k = 2. Nilai Durbin-Watson tersebut berada dalam rentang DL = 0,5591 sampai DU = 1,7771. Sebagaimana ditentukan dalam batasan autokorelasi dengan uji Durbin-Watson nilai DW > DL yaitu 0,939 > 0,5591 yang artinya tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5831,712	1236,816		4,715	,005
	CR	-,109	,054	-,514	-2,010	,101
	DER	-,078	,024	-,832	-3,251	,023

a. Dependent Variable: ROE

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda:

$$ROE = 5831,712 - 0,109 CR - 0,078DER$$

Persamaan regresi linier berganda diatas mempunyai interpretasi:

1. Konstanta Sebesar (5831,712) menyatakan bahwa jika variabel bebas (*Debt to Equity Ratio* dan *Current Ratio*) dianggap konstan sama dengan nol (0), maka nilai *Return On Equity Ratio* sebesar (5831,712)
2. Koefisien regresi untuk *Current Ratio* bernilai negatif 0,109 memiliki arti bahwa apabila variabel independen lainnya itu sama dengan nol, maka apabila *Current Ratio* mengalami peningkatan satu satuan *Return On Equity* akan mengalami penurunan 0,109 satuan.
3. Koefisien regresi untuk *Debt to Equity Ratio* bernilai negatif 0,078 memiliki arti bahwa apabila variabel independen lainnya itu sama dengan nol, maka apabila *Debt to Equity Ratio* mengalami peningkatan satu satuan *Return On Equity* akan mengalami penurunan 0,078 satuan.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i *Current Ratio* dan *Debt Equity Ratio* terhadap *Return On Equity*.

Tabel 6. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5831,712	1236,816		4,715	,005
	CR	-,109	,054	-,514	-2,010	,101
	DER	-,078	,024	-,832	-3,251	,023

a. Dependent Variable: ROE

Berdasarkan hasil uji t di atas:

1. Hasil uji pengaruh *Current Ratio* terhadap *Return On Equity* diperoleh nilai $t_{hitung} (2,010) < t_{tabel} (2,571)$ dengan nilai signifikan $0.101 > 0,05$. artinya secara parsial *Current Ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return On Equity*.
2. Hasil uji pengaruh *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return On Equity* diperoleh nilai $t_{hitung} (3,251) > t_{tabel} (2,571)$ dengan nilai signifikan $0.023 < 0,05$. artinya secara parsial *Debt to Equity Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Equity*.

Uji f (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4547522,061	2	2273761,031	5,878	,049 ^b
	Residual	1934057,814	5	386811,563		
	Total	6481579,875	7			

a. Dependent Variable: ROE

b. Predictors: (Constant), DER, CR

Hasil uji diperoleh nilai $F_{hitung} (5.878) > F_{tabel} (5.14)$ dengan signifikansi $0,049 < 0,05$ artinya secara simultan *Current Ratio* dan *Debt Equity Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Equity*.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu *Current Ratio* dan *Debt to Equity Ratio* terhadap perubahan variabel dependen *Return On Equity*.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,702	,582	621,942

a. Predictors: (Constant), DER, CR

b. Dependent Variable: ROE

Sumber: Data olahan dari SPSS

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,702$, jadi kontribusi *Current Ratio* dan *Debt To Equity Ratio* terhadap *Return On Equity* pengaruhnya sebesar 70.2 % sedangkan sisanya 29.8 % dipengaruhi oleh variabel selain CR dan DER.

Pembahasan

1. Pengaruh *Current Ratio* terhadap *Return On Equity*
Hasil uji parsial *Current Ratio* tidak berpengaruh terhadap *Return On Equity* dengan $t_{hitung} (-2,010) < t_{tabel} 2,571$, dengan nilai signifikan $0,101 > 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Danang Choirul Umam (2019) bahwa *Current Ratio* berpengaruh terhadap *Return On Equity* dan tidak sejalan dengan Alia Sugeng Rahayu dan Mohammad Ari (2016) bahwa *Current Ratio* berpengaruh terhadap *Return On Equity*.
2. Pengaruh *Debt Equity Ratio* terhadap *Return On Equity*.
Hasil uji parsial *Debt Equity Ratio* berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *Return On Equity* dengan $t_{hitung} (-3,251) < t_{tabel} 2,571$, dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Risfa Jenia Argananta (2017) bahwa *Debt Equity Ratio* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Return On Equity* dan sejalan dengan penelitian Henny Yuisiati (2016) bahwa *Debt Equity Ratio* berpengaruh secara signifikan terhadap *Return On Equity*.
3. Pengaruh *Current Ratio* dan *Debt Equity Ratio* terhadap *Return On Equity*.
Hasil uji simultan *Current Ratio* dan *Debt Equity Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Equity* (ROE) dengan nilai $f_{hitung} (5,878) > f_{tabel} (5,14)$ dan nilai signifikan $0,049 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Neneng Khoiriah (2019) bahwa *Current Ratio* dan *Debt Equity Ratio* berpengaruh terhadap *Return On Equity*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. *Current Ratio* (CR) tidak berpengaruh terhadap *Return On Equity* (ROE) pada PT Pan Pacific Insurance, Tbk dengan $t_{hitung} (-2,010) < t_{tabel} 2,571$, dengan nilai signifikan $0,101 > 0,05$.
2. *Debt Equity Ratio* (DER) berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *Return On Equity* (ROE) pada PT Pan Pacific Insurance, Tbk dengan $t_{hitung} (-3,251) < t_{tabel} 2,571$, dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$.
3. *Current Ratio* (CR) dan *Debt Equity Ratio* (DER) berpengaruh signifikan terhadap *Return On Equity* (ROE) pada PT Pan Pacific Insurance, Tbk dengan nilai $f_{hitung} (5,878) > f_{tabel} (5,14)$ dan nilai signifikan $0,049 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Argananta, R. J., & Hidayat, I. (2017). Analisis Pengaruh Cr, Der Dan Tato Terhadap Roe Pada Pt. Mustika Ratu Tbk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 6(10).
- Arikunto, S. 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Asdimahastya.
- Brigham Dan Houston. 2010, Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. Edisi Kesebelas. Buku Pertama. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Fahmi, Irham.2012, Analisis Kinerja Keuangan. Bandung: Alfabeta. Fahmi, Irham.2013, Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta. Fahmi, Irham. 2015, Pengantar Mnajemen Keuangan Teori Dan Soal Jawab. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I .2011, Aplikasi Analisis Multivarianate Dengan Proram IBM SPSS 20. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hery. 2015, Analisis Laporan Keuangan Pendekatan Rasio Keuangan. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Kasmir. 2014, Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama, Cetakan ketujuh, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Khoiriah, N. (2019). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio Dan Total Asset Turnover Terhadap Return On Equity Implikasinya Pada Nilai Perusahaan (Pbv). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Rahayu, A. S., & Hari, M. (2016). Pengaruh Current Ratio Dan Quick Ratio Terhadap Kebijakan Dividen Melalui Return On Equity Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2014. *Ekonomi Bisnis*, 21(2), 231-240.
- Riyanto, Bambang. 2010. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.

- Sugiyono.2009. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.2012. Metode Penelitian Kombinasi.Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.2014.Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.Bandung:Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. Bandung : PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Umam, D. C. (2020, February). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Return On Equity (Studi Empiris Pada Perusahaan Consumer Goods Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2011). In *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi* (Vol. 2, No. 1).



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

ISSN 2621-797X

