

JEE  
2021

# JURNAL EKONOMI EFEKTIF

VOL.3, NO.2, JANUARI 2021

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935



**Jurnal Ekonomi**

# **EFEKTIF**

**PELINDUNG**

Rektor Universitas Pamulang

**PENASEHAT**

Dekan Fakultas Ekonomi

**PENANGGUNG JAWAB**

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

**PEMIMPIN REDAKSI**

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

**DEWAN REDAKSI**

Dr. Pranoto, S.E, M.M.

**MITRA BESTARI**

Dr. Ir. Nardi Sunardi, S.E, M.M

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

**REDAKSI PELAKSANA**

Irfan Rizka Akbar, S.E., M.M.

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

Mahnun Mas'adi, S.E, M.M.

## **JURNAL EKONOMI EFEKTIF**

JL. Surya Kencana No. 1 Pamulang – Tangerang Selatan- Banten  
Telp. (021) 7412566, Fax(021) 7412491. Email: [jurnaleffective@gmail.com](mailto:jurnaleffective@gmail.com)

**Jurnal Ekonomi**

# **EFEKTIF**

## **KATA PENGANTAR**

**Assalamualiikum Warohmatullahi Wabaarokaatuh**

**Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Hidayahnya kepada kita semua sehingga pada kesempatan yang baik ini kami , sebagai pengelola Jurnal Ekonomi Efektif Program Studi Manajemen dapat terbit kembali pada Volume 3 No. 2 Januari 2021. Kami terus berupaya dan mendorong segenap Civitas Akademik untuk benar-benar memanfaatkan, jurnal Ekonomi Efektif sebagai wahana pembelajaran bagi semua yang terlibat didalam penerbitan jurnal ini secara berkala.**

**Adapun cakupan jurnal ini adalah jurnal Ekonomi yang mencakup: Sumber Daya Manusia, Keuangan, dan Pemasaran.**

**Semoga penerbitan jurnal Ekonomi Efektif Edisi kali ini memberi manfaat bagi semua pihak, selamat membaca, semoga kita tetap jaya.**

**Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabaarokatuh**

**Redaksi**

# EFEKTIF

## DAFTAR ISI

- PENGARUH CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPATU WATCHOUT DI GIANT DEPT STORE BINTARO** 137 – 144  
Mohammad Amas Lahat<sup>1\*</sup>, Rosento Sento<sup>2</sup>, Amas Sari Marthanti<sup>3</sup>
- PENGARUH STRATEGI PROMOSI DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK BAHAN BAKU BIJI PLASTIK PADA PT. KURNIA MAKMUR JAYA LESTARI DI GADING SERPONG** 145 – 151  
Suwanto
- PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TANGERANG** 152 – 158  
M. Hilman Zainuri
- PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** 159 – 169  
Hendry Susanto
- PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FORTA LARESE JAKARTA PUSAT** 170 – 175  
Nur Lingga Setya Dewi
- PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. GARUDA KARYA MANDIRI)** 176 – 184  
Eti Ariyanti<sup>1\*</sup>, Edy Krisyanto<sup>2</sup>
- PENGARUH BIAYA PENDIDIKAN MURAH DAN KEPUASAAN AKADEMIK MAHASISWA TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING PADA UNIVERSITAS PAMULANG** 185 – 194  
Yogi Ibrahim
- PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS PAMULANG** 195 – 204  
Putra Perdamean Nauli

# **EFEKTIF**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN STAFF AKADEMIK KAMPUS UNIVERSITAS PAMULANG** 204 – 214  
Mohamad Khaerul Umam

**ANALISIS PENERAPAN KONSEP BALANCED SCORECARD SEBAGAI ALAT PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN TELEKOMUNIKASI YANG TERCATAT DI BURSA EFEK INDONESIA (STUDI KASUS: PT. XL AXIATA TBK)** 215 – 225  
Pasifico Shorea Rotaria

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** 226 – 233  
Hatim Syayidah Aslami

**PENGARUH PROSES BELAJAR MENGAJAR, MOTIVASI BELAJAR DAN LINGKUNGAN BELAJAR KAMPUS TERHADAP PRESTASI BELAJAR** 234 – 241  
Regi Frandwi Arisandi

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA PUTRA JAYA DI JAKARTA** 242 – 247  
Heri Murtiyoko

**PENGARUH PEMBERIAN KREDIT TERHADAP PROFITABILITAS PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK PERIODE 2012-2019** 248 – 254  
Arif Hidayat

**PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SECURE PARKING UNIT SUPERINDO DI TANGERANG** 255 – 261  
Abdul Rahman Safih

**PENGARUH PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA MANDIRI REKABUANA DI CILANDAK** 262 – 269  
Devi Fitria Wilandari

**Jurnal Ekonomi**

# **EFEKTIF**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ASURANSI SINARMAS CABANG BEKASI** **270 – 276**

**Mitri Nelsi**

**PENGARUH PERPUTARAN MODAL KERJA TERHADAP PROFITABILITAS PADA  
PT. ANABATIC TECHNOLOGIES TBK PERIODE 2012-2019** **277 – 283**

**Ria Rosalia Simangunsong**

**TEKNIK PENULISAN JURNAL EFEKTIF** **284**

**PENGARUH CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN  
SEPATU WATCHOUT DI GIANT DEPT STORE BINTARO**

**Mohammad Amas Lahat<sup>1\*</sup>, Rosento Sento<sup>2</sup>, Amas Sari Marthanti<sup>3</sup>**  
**Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia**  
[m.amas.mas@bsi.ac.id](mailto:m.amas.mas@bsi.ac.id)\*

Manuskrip: Sept-2020; Ditinjau: Okt-2020; Diterima: Okt-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian sepatu Watchout di Giant Dept Store Bintaro. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel citra merek diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,401 dengan kriteria baik. Variabel keputusan pembelian diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,829 dengan kriteria baik. Citra merek berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai persamaan regresi  $Y = 8,943 + 0,863X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,783 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,4%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Citra Merek, Keputusan Pembelian.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of brand image on purchasing decisions Watchout shoes at the Giant Dept Store Bintaro. The method used is explanatory research with a sample of 96 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the brand image variable obtained an average score of 3.401 with good criteria. The purchase decision variable obtained an average score of 3.829 with good criteria. Brand image has a positive and significant effect on purchasing decisions with a regression equation value of  $Y = 8.943 + 0.863X$ , and a correlation coefficient value of 0.783 or has a strong level of relationship with a determination value of 61.4%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Brand Image, Purchase Decision.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai sukses dalam persaingan adalah berusaha mencapai tujuan untuk menciptakan dan mempertahankan pelanggan. Agar tujuan tersebut tercapai, maka setiap perusahaan harus berupaya menghasilkan dan menyampaikan barang dan jasa yang diinginkan konsumen. Dengan demikian setiap perusahaan harus mampu memahami perilaku konsumen pada pasar sasarannya, karena kelangsungan hidup perusahaan tersebut sebagai organisasi yang berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumen sangat tergantung pada perilaku konsumennya.

Suatu perusahaan harus bekerja keras membuat kebijakan-kebijakan strategis baru dalam menjual produk dan jasa mereka dalam kaitannya menghadapi persaingan yang ketat dengan competitor yang dapat memberikan value yang lebih besar kepada pelanggan. Pada dasarnya dengan semakin banyaknya pesaing maka semakin banyak pula pilihan bagi pelanggan untuk dapat memilih produk yang sesuai dengan apa yang menjadi harapannya. Sehingga konsekuensi dari perubahan tersebut adalah pelanggan menjadi cermat dan pintar dalam menghadapi setiap produk yang diluncurkan di pasar.

Dalam perkembangan selanjutnya, maka konsumen menjadi faktor kunci menjadi penentu atas keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan didalam memasarkan produknya. Perusahaan harus mampu mengenali secara dini apa yang menjadi kebutuhan dan harapan konsumen saat ini maupun masa yang akan datang. Seorang manajer pemasaran harus mampu mempunyai pengetahuan yang seksama tentang perilaku konsumen agar dapat memberikan defisini pasar yang baik untuk mengikuti perubahan yang terus-menerus, serta untuk merancang bauran pemasaran yang tepat.

Di era globalisasi, menjanjikan suatu pelanggan dan tantangan bisnis baru bagi perusahaan yang beroperasi di Indonesia, dimana dengan adanya era globalisasi akan dapat memperluas pasar produk dari perusahaan Indonesia dan disisi lain keadaan tersebut akan memunculkan persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus pandai menghadapi persaingan, pengembangan usaha, menetapkan harga, mengadakan promosi dan mendistribusikan produk dengan efektif untuk mengenalkan produk watchout kepada konsumen.

Perusahaan berusaha mengenalkan produknya lewat iklan televisi, Media cetak, brosur, event bazar dan lain-lain. Tetapi dalam kondisi ekonomi dan pasar bebas membuat dampak terhadap merek Watchout karena masuknya merek- merek ternama dari luar negeri.

Kebutuhan akan sepatu yang semakin meningkat terlebih lagi bagi segmen remaja dan pria dewasa, ini merupakan segmen yang menarik dan menguntungkan. Hal ini mengakibatkan banyak perusahaan-perusahaan mulai memasuki industri sepatu.

Adapun merek-merek sepatu yang saat ini beredar di Indonesia diantaranya Fladeo, Jim Jocker, Crocodile, Watchout, Kickers dan lain-lain. Perusahaan-perusahaan sepatu tersebut baik berasal dari dalam dan luar negeri memberikan tawaran yang menarik dan beraneka ragam untuk menarik minat konsumen sehingga menimbulkan persaingan yang ketat. Mengingat hal tersebut diatas maka perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan sesuatu yang berbeda dalam menghadapi persaingan yang ada.

Watchout sebagai salah satu merek sepatu yang diproduksi oleh PT. Binacitra Kharisma Sejati yang bertujuan memberikan kepuasan tertinggi bagi konsumen akan berusaha menetapkan strategi pemasaran yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen untuk membentuk citra yang positif dimata konsumen. Upaya kearah itu dilakukan melalui studi atau penelitian dengan maksud mencari sejumlah informasi

tentang faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku konsumen dalam pembelian suatu produk.

Masyarakat kini mulai berfikir selektif dan smart dalam memilih suatu produk, sehingga mereka akan mendapatkan kegunaan atau manfaat yang mereka cari dari sebuah produk. Bahkan, terkadang mereka tidak ragu untuk mengeluarkan biaya lebih untuk mendapatkan produk yang berkualitas, Ketatnya persaingan akan memosisikan pemasar untuk selalu mengembangkan dan merebut market share.

Salah satu untuk mencapai market share adalah merek. Merek atau brand nama, istilah, symbol, desain, atau kombinasinya yang mengidentifikasi suatu produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Salah satu peran adanya merek adalah menjembatani harapan konsumen pada saat produsen menjanjikan sesuatu pada konsumen, dengan perusahaan melalui merek. Dengan banyaknya produk yang ada di pasaran akan mendorong perusahaan bersaing mendapatkan calon konsumen melalui berbagai strategi yang tepat.

Kotler dan Gary Armstrong (2008:70) Brand atau merek adalah “nama, istilah, tanda, symbol, rancangan, atau kombinasi dari semua ini yang dimaksudkan untuk mengenali produk atau jasa dari seseorang atau penjual dan untuk membedakannya dari produk pesaing”.

Basu Swastha (2008:350), penjualan adalah “presentasi lisan dalam suatu percakapan dengan calon pembeli atau lebih yang ditujukan untuk menciptakan penjualan. Perusahaan yang menganut konsep pemasaran, biasanya memiliki tujuan memberi kepuasan terhadap konsumen dan masyarakat lain dalam pertukarannya untuk mendapatkan laba. Hal ini berarti konsep pemasaran menganjurkan bahwa strategi perumusan pemasaran sebagai suatu rencana yang diutamakan untuk mencapai tujuan.

Penyusunan strategi pemasaran menyangkut proses interaksi antara kekuatan pemasaran di dalam perusahaan dan keadaan peluang di luar perusahaan. Strategi perusahaan merupakan pernyataan yang menunjukkan usaha-usaha pemasaran pokok yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan pemasaran menguraikan tempat yang akan dituju, strategi pemasaran menunjukkan rute yang harus dilalui.

Perencanaan produk yang dihasilkan oleh perusahaan harus benar –benar sesuai dengan kebutuhan konsumen. Selain itu, produk yang dihasilkan harus mencerminkan kualitas yang baik. Hal tersebut harus sesuai dengan tujuan perusahaan yang mana produk yang dihasilkan dapat diterima dan sesuai dengan kebutuhan dan dapat memuaskan konsumen. Karena produk merupakan titik sentral dari kegiatan-kegiatan pemasaran, Keberhasilan suatu perusahaan dapat diketahui dari respon yang di tunjukan oleh konsumen.

Perkembangan persaingan antar toko sepatu ini semakin ketat dan berkembang. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam melakukan penetapan harga dan memberikan produk yang berkualitas. Konsumen semakin pandai untuk memilih produk-produk yang berkualitas dengan harga yang sesuai dengan kemampuan konsumen. Pada merek sepatu Watchout merupakan salah satu merek yang menyadari persaingan diantara merek sejenis pada cabang Matahari Departmen Store. Maka brand Watchout harus lebih memperhatikan faktor yang menyebabkan adanya perubahan konsumen. Menganalisis perilaku konsumen berarti mencoba untuk memahami sebagian kehidupan manusia. Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan pembelian sepatu antara lain factor budaya, sosial, pribadi, dan psikologis. Faktor-faktor ini sangat sulit dikendalikan. Kini hal yang patut dipertanyakan adalah bagaimana citra merek (brand image) Watchout dibenak konsumen dan banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi seorang

konsumen dalam membuat keputusan dalam melakukan pembelian. Bagaimana citra merek dari produk Watchout dan bukan hanya karena atribut-atribut lainnya yang dimiliki oleh produk Watchout ini.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah citra merek mampu mempengaruhi keputusan pembelian. Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis telah mengambil judul “Pengaruh Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian sepatu Watchout di Giant Dept Store Bintaro”

### B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana citra merek sepatu Watchout di Giant Dept Store Bintaro ?.
2. Bagaimana keputusan pembelian sepatu Watchout di Giant Dept Store Bintaro ?.
3. Adakah pengaruh antara citra merek terhadap keputusan pembelian sepatu Watchout di Giant Dept Store Bintaro ?.

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi citra merek sepatu Watchout di Giant Dept Store Bintaro.
2. Untuk mengetahui kondisi keputusan pembelian sepatu Watchout di Giant Dept Store Bintaro.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara citra merek terhadap keputusan pembelian sepatu Watchout di Giant Dept Store Bintaro.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden PT. Gemilang di Jakarta

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 96 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

| Descriptive Statistics  |    |         |         |       |                |
|-------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
|                         | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Citra merek (X)         | 96 | 27      | 44      | 34.01 | 3.951          |
| Keputusan pembelian (Y) | 96 | 29      | 49      | 38.29 | 4.353          |
| Valid N (listwise)      | 96 |         |         |       |                |

Citra merek diperoleh varians minimum sebesar 27 dan varians maximum 44 dengan rating score sebesar 3,401 dengan standar deviasi 3,951. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Keputusan pembelian diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 49 dengan rating score sebesar 3,829 dengan standar deviasi 4,353. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**2. Analisis Verifikatif.**

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**a. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

| Model           | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)    | 8.943                       | 2.418      |                           | 3.698  | .000 |
| Citra merek (X) | .863                        | .071       | .783                      | 12.216 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,943 + 0,863X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,943 diartikan jika citra merek tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 8,943 point.
- 2) Koefisien regresi citra merek sebesar 0,863, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan citra merek sebesar 0,863 point maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,863 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Citra merek Terhadap Keputusan pembelian.

|                         |                     | Citra merek (X1)                | Keputusan pembelian (Y) |
|-------------------------|---------------------|---------------------------------|-------------------------|
|                         |                     | <b>Correlations<sup>b</sup></b> |                         |
| Citra merek (X)         | Pearson Correlation | 1                               | .783**                  |
|                         | Sig. (2-tailed)     |                                 | .000                    |
| Keputusan pembelian (Y) | Pearson Correlation | .783**                          | 1                       |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .000                            |                         |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,783 artinya citra merek memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Citra merek Terhadap Keputusan pembelian.

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .783 <sup>a</sup> | .614     | .609              | 2.720                      |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,614 artinya citra merek memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,4% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

#### d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara citra merek terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Citra merek Terhadap Keputusan pembelian.

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)      | 8.943                       | 2.418      |                           | 3.698  | .000 |
|                           | Citra merek (X) | .863                        | .071       | .783                      | 12.216 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,216 > 1,986), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara citra merek terhadap keputusan pembelian diterima.

## IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Citra merek

Berdasarkan jawaban responden, variabel citra merek diperoleh rating score sebesar 3,401 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Keputusan pembelian

Berdasarkan jawaban responden, variabel keputusan pembelian diperoleh rating score sebesar 3,829 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Citra merek Terhadap Keputusan pembelian

Citra merek berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 8,943 + 0,863X$ , nilai korelasi sebesar 0,783 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,216 > 1,986). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara citra merek terhadap keputusan pembelian diterima.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- Variabel citra merek diperoleh rating score sebesar 3,401 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel keputusan pembelian diperoleh rating score sebesar 3,829 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

- c. Citra merek berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 8,943 + 0,863X$ , nilai korelasi sebesar 0,783 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $12,216 > 1,986$ ).

## 2. Saran

- a. Meskipun secara keseluruhan Citra merek sepatu Watchout pada Matahari Department Store cabang Karawaci Baik, namun masih terdapat dimensi yang harus diperhatikan seperti dimensi ketepatan (accuracy) dalam hal ini sebaiknya sepatu Watchout selalu memproduksi dan menginovasi sepatu sesuai dengan kebutuhan dan mengikuti trend yang ada dipasaran.
- b. Sepatu Watchout harus lebih meningkatkan keyakinan konsumen dalam keputusan pembeliannya untuk tetap memilih merek sepatu Watchout, karena di dalam variabel keputusan pembelian masih terdapat dimensi yang harus diperhatikan yaitu penyerahan jasa, untuk itu sepatu Watchout harus lebih meyakinkan kepada konsumen saat membeli sepatu Watchout dengan cara apa yang di informasikan tentang produk sepatu Watchout sesuai dengan produk dan keinginan konsumen. hal ini dilakukan agar konsumen merasa puas dan bersedia merekomendasikan ke kerabat atau teman dekat serta menjadi pembeli yang setia di masa depan.
- c. Dari besarnya nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji-t) tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan penelitian lebih lanjut bagi peneliti yang lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, karena munculnya keputusan pembelian merupakan akibat dari banyak faktor antara lain kualitas produk, dan strategi promosi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Bashu Swastha dan T. Handoko (2015) Manajemen Pemasaran Moderen, Yogyakarta: BPFE.
- Erlangga, H. (2019). The Meaning, Benefit and Importance of Development Entrepreneurship in Higher Education. *Asian Journal of Contemporary Education*, 3(2), 105-110.
- \_\_\_\_\_, Sifat, W. O., Wibisono, D., Siagian, A. O., Salam, R., & Mas'adi, M. (2020). Pharmaceutical Business Competition in Indonesia: A Review. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 617-623.
- Freddy Rangkuti (2016) Strategi Promosi Yang Kreatif, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Haq, MG., Munawaroh, Sunarsi, D., (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at "Sate Bebek Cilegon" Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*. Vol.3. Issue 2
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "Riset Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Baja Mandiri Di Jakarta. *Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and

- Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.
- Kasmad, K., Mustakim, M., & Sunarsi, D. (2020). Increasing Community School Interest Through Service Quality, Prices and Promotion in Vocational High Schools. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 6(2).
- Khari, Ismu Fadli (2011). "Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Khoiri, A. (2019). Meta Analysis Study: Effect of STEM (Science Technology Engineering and Mathematic) towards Achievement. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 9(1).
- Kotler dan Armstrong (2017), *Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi Kedua Belas*". Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Maddinsyah, A., Hidayat, D., Juhaeri, J., Susanto, D., & Sunarsi, D. (2020). Desain Formulasi Dan Implementasi Bisnis Strategik Dengan Pendekatan Business Model Canvas (BMC) Terintegrasi Kerangka Integrated Performance Management System (IPMS) Pada Koperasi Asperindo. *Inovasi*, 7(2), 67-76.
- Mani, J. (2017). Pengaruh Persepsi Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada PT. Bisma Narendra Di Jakarta). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 187-206.
- Muis, I., Nurdin, I., Erlangga, H., & Engkus, E. (2019). Post Disaster Social Vulnerability: Policy Analysis and Implementation in Communities in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 6(5), 59-66.
- Philip Kotler (2017) *Manajemen Pemasaran, Edisi Keempat Belas*, Jakarta: PT. Indeks.
- Philip Kotler dan Kevin Keller (2017) *Manajemen Pemasaran, Edisi Kedua Belas*, Jilid Satu, Jakarta: Erlangga.
- Rao, Purba, (2012). "Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis", *The Asian*.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sobarna, A., Rizal, R. M., Hambali, S., & Sunarsi, D. (2020). Influence Make a Match Model toward Communication skills in Physical and Health Pedagogical Concept. *Solid State Technology*, 63(6), 1355-1363.
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). "Metode Riset Pemasaran". Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Dept Store Cabang BSD Tangerang. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 21(1).
- Susanti, N., & Jasmani, J. (2020). The Influence of Product Quality and Service Quality on Customer Satisfaction at Mitra 10 in Depok. *Jurnal Office*, 5(2), 75-84.

**PENGARUH STRATEGI PROMOSI DAN HARGA TERHADAP  
KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK BAHAN BAKU BIJI PLASTIK  
PADA PT. KURNIA MAKMUR JAYA LESTARI DI GADING  
SERPONG**

**Suwanto**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen01813@unpam.ac.id](mailto:dosen01813@unpam.ac.id)

Manuskrip: Sept-2020; Ditinjau: Okt-2020; Diterima: Okt-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh strategi promosi dan penetapan harga baik secara parsial maupun secara simultan terhadap keputusan pembelian. Populasi adalah konsumen yang membeli produk Pada PT. Kurnia Makmur Jaya Lestari dengan jumlah sample yang digunakan 100 konsumen. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien kolerasi product moment, koefisien determinasi dan uji signifikansi. Hasil analisis terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap keputusan pembelian dimana diperoleh hasil kofisien regresi linier berganda sebesar  $Y = 5,251 + 0,517 X1 + 0,057 X2 + e.$ , koefisien korelasi product moment diperoleh nilai r sebesar 0,852., koefisien determinasi diperoleh nilai KD sebesar 72,6%., hasil uji F dapat diperoleh nilai nilai  $F_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $128,291 > 4,00$

**Kata Kunci: Strategi Promosi, Penetapan Harga, Volume Penjualan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of promotional strategies and pricing both partially and simultaneously on purchasing decisions. The population are consumers who buy products at PT. Kurnia Makmur Jaya Lestari with the number of samples used by 100 consumers. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, product moment correlation coefficient, coefficient of determination and significance test. The results of the analysis there is an effect both partially and simultaneously on purchasing decisions where the results of the multiple linear regression coefficient are  $Y = 5.251 + 0.517 X1 + 0.057 X2 + e.$ , the product moment correlation coefficient obtained r value of 0.852. The coefficient of determination obtained KD value of 72.6%.. the F test, it can be obtained that the value of  $F_{count} > f_{table}$  is  $128.291 > 4.00$*

**Keywords: Promotion Strategy, Pricing, Sales Volume.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang berkembang pesat ini dimana semua pihak sudah dapat secara bebas memasuki setiap pasar yang dikehendaki baik itu di dalam negeri maupun di luar negeri tanpa ada batasannya lagi. Perusahaan dapat menjual produk dengan harga yang menguntungkan pada tingkat kualitas yang diharapkan untuk meningkatkan penjualan, perusahaan bersaing semakin ketat untuk meraih peluang yang ada untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumen. Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, leadership, serta pengendalian upaya dari anggota organisasi tersebut serta penggunaan Sumber daya yang tersedia di organisasi tersebut guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya

George R. Terry dalam buku *Principles of Management* (Sukarna, 2011:3), juga menyatakan bahwa *management is the accomplishing of a predeternined objectives through the efforts of other people* atau manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain dan membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan *POAC*. Manajemen Pemasaran adalah merupakan alat analisis, perencanaan, penerapan, dan pengendalian program yang dirancang untuk menciptakan, membangun, dan mempertahankan pertukaran yang menguntungkan dengan target pasar sasaran dengan maksud untuk mencapai tujuan utama perusahaan yaitu memperoleh laba. Pengertian konsep pemasaran adalah suatu konsep dan cara dasar yang di terapkan dalam melakukan strategi manajemen pemasaran produk atau jasa pada sebuah organisasi ataupun perusahaan. Ada juga yang mendefinisikan pengertian konsep pemasaran adalah : Sebuah falsafah bisnis yang menyatakan bahwa pemuasan kebutuhan konsumen merupakan syarat ekonomi dan sosial bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sebagaimana telah di sebutkan pada tulisan saya sebelumnya bahwa konsep marketing mencakup 6 hal : konsep produksi, konsep produk, konsep penjualan, konsep pemasaran, konsep pemasaran sosial, dan konsep pemasaran global. Elemen Penting dalam Konsep Pemasaran:

- a. Market oriented berorientasi pada keinginan Konsumen
- b. Penyusunan kegiatan pemasaran secara terpadu
- c. Pencapaian tingkat kepuasan Konsumen

Pemasaran adalah salah satu kegiatan pokok yang perlu dilakukan oleh perusahaan baik itu perusahaan barang atau jasa dalam upaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup usahanya. Hal tersebut disebabkan karena pemasaran merupakan salah satu kegiatan perusahaan, di mana secara langsung berhubungan dengan konsumen. Maka kegiatan pemasaran dapat diartikan sebagai kegiatan manusia yang berlangsung dalam kaitannya dengan pasar. Promosi adalah suatu kegiatan bidang marketing yang merupakan komunikasi yang dilaksanakan perusahaan kepada pembeli atau konsumen yang memuat pemberitaan, membujuk, dan mempengaruhi segala sesuatu mengenai barang maupun jasa yang dihasilkan untuk konsumen, segala kegiatan itu bertujuan untuk meningkatkan volume penjualan dengan menarik minat konsumen dalam mengambil keputusan membeli di perusahaan tersebut. strategi promosi merupakan kegiatan yang direncanakan dengan maksud membujuk, merangsang konsumen agar mau membeli produk perusahaan sehingga tujuan untuk meningkatkan penjualan diharapkan dapat tercapai.

Menjalankan sebuah bisnis jual-beli tidak akan terlepas dari permasalahan harga. Harga memegang peranan penting dalam terjadinya kesepakatan jual-beli dari produsen

ke tangan konsumen. Melalui penetapan harga, akan terlihat posisi kelayakan produk dari nilai ekonomisnya. Karena permasalahan ini, perusahaan biasanya mengadakan penetapan harga yang disepakati sebelum barang beredar di pasaran. Harga memainkan peran strategis dalam pemasaran. Bila harga terlalu mahal, maka produk bersangkutan bakal tidak terjangkau oleh pasar sasaran tertentu atau bahkan customer value menjadi rendah. Sebaliknya, jika harga terlampaui murah, perusahaan sulit mendapatkan laba atau sebagian konsumen mempersepsikan kualitasnya buruk. Elemen-elemen bauran pemasar lainnya, bila dipergunakan secara tepat, maka harga dapat menjadi senjata strategis untuk bersaing secara efektif. Harga dapat disesuaikan atau diubah secara dramatis, tergantung apa yang ingin dicapai. Kendati demikian, penetapan harga secara tepat merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang (Tjiptono, 2015:289)..

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasar kan latar belakang dan judul penelitian ini, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Strategi promosi berpengaruh terhadap Keputusan pembelian bahan baku biji plastik pada PT Kurnia Makmur Jaya Lestari ?
2. Bagaimana harga berpengaruh terhadap Keputusan pembelian bahan baku biji plastik pada PT Kurnia Makmur Jaya Lestari ?
3. Seberapa besar Strategi Promosi dan Harga berpengaruh terhadap Keputusan pembelian bahan baku biji plastik PT Kurnia Makmur Jaya Lestari ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh strategi promosi terhadap Keputusan pembelian bahan baku biji plastik pada PT Kurnia Makmur Jaya Lestari
2. Untuk mengetahui pengaruh harga terhadap Keputusan pembelian bahan baku biji plastik pada PT Kurnia Makmur Jaya Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh Strategi promosi dan harga terhadap Keputusan pembelian bahan baku biji plastik pada PT Kurnia Makmur Jaya Lestari

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yaitu karyawan PT. Kurnia Makmur Jaya Lestari

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah insidental sampling, Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### **4. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji dengan program SPSS diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 1  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |           | Collinearity Statistics |  |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-----------|-------------------------|--|
|              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Tolerance | VIF                     |  |
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |           |                         |  |
| 1 (Constant) | 5,251                       | 1,894      |                           | 2,772  | ,007 |           |                         |  |
| PROMOSI      | ,517                        | ,035       | ,823                      | 14,731 | ,000 | ,907      | 1,103                   |  |
| HARGA        | ,057                        | ,038       | ,084                      | 1,498  | ,137 | ,907      | 1,103                   |  |

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber: Output SPSS yang diolah 2019

#### 2. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2012:50) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependent. Berdasarkan uji dengan program SPSS 20 diperoleh hasil uji koefisien determinasi seperti pada tabel berikut :

Tabel 2  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .852 <sup>a</sup> | ,726     | ,720              | 2,553                      |

a. Predictors: (Constant), Harga, Promosi

b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

#### 3. Pengujian Hipotesis

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

Tabel 3  
Hasil Uji F (simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|
| 1     | Regression | 1672,593       | 2  | 836,296     | 128,291 |
|       | Residual   | 632,317        | 97 | 6,519       |         |
|       | Total      | 2304,910       | 99 |             |         |

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), Harga, Promosi

Sumber : Output spss yang di olah (2019)

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai  $F_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $128,291 > 4,00$  dan nilai  $sig < 0,01$  atau  $0,000 < 0,01$  terdapat pengaruh Strategi promosi dan harga secara simultan Terhadap keputusan pembelian bahan baku biji plastik pada PT Kurnia Makmur Jaya Lestari".

#### IV. PENUTUP

##### 1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan data dari tabel kuesioner variabel penetapan harga ( $x_1$ ) maka terlihat nilai rata-rata yaitu 38,93 berada di kategori skala (3,41 – 4,20: Tinggi) dimana tanggapan responden terhadap variabel strategi promosi ( $x_1$ ) memiliki kategori skala tinggi atau baik, dilihat dari skor tertinggi 4,04 yaitu pada pertanyaan “Saya sering kali melihat promosi di PT. Kurnia Makmur Jaya Lestari ” dan “ Alasan saya membeli di PT Kurnia Makmur Jaya Lestari karena kualitas karyawannya” Sehingga banyak responden yang melihat berbagai promosi yang dijual oleh PT Kurnia Makmur Jaya Lestari, serta kualitas pelayanan dari karyawan PT Kurnia Makmur Jaya Lestari sangat baik. Dengan demikian hal ini dapat menjadi motivasi untuk selalu meningkatkan kinerja dalam segala aspek demi untuk meningkatkan keputusan pembelian.
- b. Berdasarkan data dari tabel kuesioner variabel harga ( $x_2$ ) maka terlihat nilai rata-rata yaitu 46,83 berada di kategori skala (4,20 – 5,00 : Sangat Tinggi) dimana tanggapan responden terhadap variabel harga ( $x_2$ ) memiliki kategori skala tinggi atau baik, dilihat dari skor tertinggi 4,15 yaitu pada pertanyaan “Perusahaan yang menjadi konsumen PT. Kurnia Makmur Jaya Lestari sudah merasa puas dengan produk dan harga yang ditetapkan sehingga mereka memperoleh keuntungan yang besar”. Dengan demikian banyak responden yang memilih PT. Kurnia Makmur Jaya Lestari sebagai perusahaan yang memiliki produk berkualitas dengan menentukan harga terbaik, sehingga perusahaan konsumen dapat memperoleh keuntungan yang besar dengan menjadi pelanggan dari PT Kurnia Makmur Jaya Lestari. Dengan demikian hal ini dapat menjadi motivasi untuk selalu meningkatkan kinerja dalam segala aspek demi untuk meningkatkan keputusan pembelian.
- c. Berdasarkan data dari tabel kuesioner variabel keputusan pembelian (Y) maka terlihat nilai rata-rata yaitu 28,03 berada di kategori skala (3,41–4,20 : Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel keputusan pembelian (y) memiliki kategori skala tinggi atau baik, dilihat dari skor tertinggi 4,09 yaitu pada pernyataan “PT Kurnia Makmur jaya Lestari menjadi alternatif pilihan konsumen dalam membeli produk biji plastik” hal ini membuktikan bahwa produk yang diberikan oleh PT Kurnia Makmur Jaya Lestari sudah bagus, sehingga banyak konsumen yang menjadikan alternatif untuk digunakan.

##### 2. Saran

- a. Berdasarkan data dari tabel kuesioner variabel strategi promosi ( $x_1$ ) maka pihak perusahaan harus lebih meningkatkan strategi promosi dari segi “Sering kali program promosi yang berlaku dipromosikan melalui iklan (sosial media, media cetak) menarik saya untuk membelinya” dimana diperoleh skor terendah 3,77. Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan kembali strategi promosi di berbagai media cetak dan media sosia yang dimana hal ini memperoleh skor terendah dari semua pertanyaan kuesioner di variabel strategi promosi, dengan demikian hal ini harus menjadi perhatian lebih untuk diperbaiki dan ditingkatkan demi bisa meningkatkan keputusan pembelian pada PT Kurnia Makmur Jaya Lestari.
- b. Berdasarkan data dari tabel kuesioner variabel harga ( $x_2$ ) pihak perusahaan harus lebih memperhatikan harga jual produk dari segi “Dalam memberikan harga, PT. Kurnia Makmur Jaya Lestari tidak mengenakan biaya tambahan.” dimana diperoleh skor terendah 3,65. Maka dari itu perusahaan konsumen harus memperhatikan kembali harga yang diberikan oleh PT Kurnia Makmur Jaya Lestari ada atau tidak

nya biaya tambahan seperti pinalti ongkos kirim atau sejenisnya yang membuat perusahaan konsumen harus mengeluarkan biaya tambahan. Dengan demikian hal ini harus menjadi perhatian lebih untuk diperbaiki dan ditingkatkan demi bisa meningkatkan keputusan pembelian pada PT Kurnia Makmur Jaya Lestari.

- c. Berdasarkan data dari tabel kuesioner variabel keputusan pembelian (y) perusahaan harus lebih meningkatkan keputusan pembelian dari segi “Produk yang ada di PT Kurnia Makmur Jaya Lestari memiliki banyak pilihan ketika dibeli konsumen.” dimana diperoleh skor terendah 3,88. Berdasarkan skor tersebut produk yang di miliki PT Kurnia Makmur Jaya Lestari kurang bervariasi, sehingga konsumen kurang memiliki banyak referensi untuk membeli produk. Hal ini harus menjadi perhatian khusus agar bisa meningkatkan keputusan pembelian konsumen PT Kurnia Makmur Jaya Lestari.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks..
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Erlangga, H. (2020). The Challenges of Organizational Communication in the Digital Era. *Solid State Technology*, 63(4), 1240-1246.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 236-245.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Khoiri, A., Nasihah, U., & Kahar, M. S. (2017). Analisis prestasi belajar fisika berpendekatan SETS di tinjau dari motivasi berprestasi. *Jurnal Riset dan Kajian Pendidikan Fisika*, 4(2), 83-89.
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100

- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sobarna, A., Rizal, R. M., Hambali, S., & Sunarsi, D. (2020). Influence Make a Match Model toward Communication skills in Physical and Health Pedagogical Concept. *Solid State Technology*, 63(6), 1355-1363.
- Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Suwanto, S., & Eka, P. D. (2020). Analysis Of Leadership Style Influence, Job Motivation, And Compensation Towards Teacher Satisfaction On The Foundation Of Al-Hasra Bojongsari. Depok City. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Suwanto, S., Eka, P. D., Agusentoso, R., Juanda, A., & Kurniawan, P. (2020). Menggali Potensi, Memotivasi Dan Mengarahkan Generasi Muda Menyongsong Dunia Kerja Pada PKBM Cipta Tunas Karya Cipondoh Kota Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(2), 132-136.
- Syobar, K., Hardiyani, A., Romlah, O. Y., Yusup, M., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Service Quality and Price on Purchase Decisions in Woodpecker Coffee in South Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1491-1504.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yuangga, K. D., & Sunarsi, D. (2018). The Influence of Procrastination and Low Time Management on Student Self Efficacy (at MA Soebono Mantofani). *PINISI Discretion Review*, 2(1), 85-92.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KOTA TANGERANG**

**M. Hilman Zainuri**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02564@unpam.ac.id](mailto:dosen02564@unpam.ac.id)

Manuskrip: Sept-2020; Ditinjau: Okt-2020; Diterima: Okt-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, teknik sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang didapatkan berjumlah 85 responden. Data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan program SPSS for windows versi 22.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work environment on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Tangerang City. To determine the effect of motivation on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Tangerang City. To determine the effect of work environment and motivation on employee performance at the Office of Population and Civil Registration of Tangerang City. The research method used is a quantitative method with data collection techniques using a questionnaire instrument. The population in this study were all employees of the Department of Population and Civil Registration of Tangerang City, the sample technique used was using the slovin formula so that the sample obtained was 85 respondents. The data obtained from this study were analyzed using statistical methods with the help of the SPSS for windows version 22 program.*

**Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Hal ini karena pada dasarnya sumber daya manusia lah yang bergerak mengelola perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi. Selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka pegawai itu sendiri harus berminat mengembangkan kemampuannya, seperti kinerja mereka. Selain itu, pegawai juga harus di berikan fasilitas lingkungan kerja yang mendukung dan diberikan pula motivasi yang cukup. Jika kondisi lingkungan kerja dan motivasi sudah mencukupi, maka hasil dari kinerja mereka akan baik, namun jika kondisi lingkungan kerja dan motivasi mereka kurang baik, maka kinerja yang mereka hasilkan pun tidak akan sesuai dengan target perusahaan. Bagi perusahaan atau sebuah instansi pemerintahan penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, efisiensi perubahan, motivasi pegawai serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan dengan lingkungan yang baik dan motivasi yang baik pula akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam usahanya untuk menghindari perilaku yang tidak di harapkan dan untuk meningkatkan kinerjanya, perusahaan atau sebuah instansi dapat menetapkan sanksi terhadap pelanggaran peraturan, sehingga perusahaan atau instansi tersebut dapat menghindari pengulangan - pengulangan perilaku yang tidak diinginkan tersebut. Namun salah satu faktor yang paling penting adalah kinerja pegawai itu sendiri. Efektif atau tidaknya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang paling sering ditemukan yaitu Lingkungan kerja dan Motivasi kerja yang di ciptakan oleh perusahaan ataupun instansi itu sendiri. Dampaknya terhadap para pegawai adalah jika motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat ditingkatkan dan dengan begitu kinerja kerjanya juga meningkat.

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Tangerang merupakan sebuah instansi yang berada di bawah naungan pemerintahan. Mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil serta tugas lain yang diberikan walikota kota Tangerang sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya. Mempunyai kewenangan yaitu pelayanan pendaftaran penduduk, pemanfaatan dan penyajian database kependudukan, dan penyusunan profil kependudukan.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana motivasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang?
2. Bagaimana motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi pada pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang
2. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 responden yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS versi 22 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , dan bernilai negatif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan tidak valid.

Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05 atau 5% dan jumlah sampel yang dipakai  $N = 85$ , adalah:

Degree Of Freedom =  $n - 2$

Degree Of Freedom =  $85 - 2 = 83$

Jadi  $r_{tabel}$  adalah = 0,213

Adapun uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| Item Kuesioner | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----------------|----------|---------|-----------|
| Pernyataan 1   | 0,430    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 2   | 0,615    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 3   | 0,594    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 4   | 0,556    | 0,213   | Valid     |

|               |       |       |       |
|---------------|-------|-------|-------|
| Pernyataan 5  | 0,589 | 0,213 | Valid |
| Pernyataan 6  | 0,444 | 0,213 | Valid |
| Pernyataan 7  | 0,617 | 0,213 | Valid |
| Pernyataan 8  | 0,538 | 0,213 | Valid |
| Pernyataan 9  | 0,509 | 0,213 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,540 | 0,213 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung lebih besar dari 0,213 atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X2)

| Item Kuesioner | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----------------|----------|---------|-----------|
| Pernyataan 1   | 0,561    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 2   | 0,558    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 3   | 0,551    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 4   | 0,715    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 5   | 0,421    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 6   | 0,544    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 7   | 0,540    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 8   | 0,381    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 9   | 0,508    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 10  | 0,431    | 0,213   | Valid     |

Sumber: Data primer diolah,2019

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai r hitung lebih besar dari 0,213, atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Item Kuesioner | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----------------|----------|---------|-----------|
| Pernyataan 1   | 0,444    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 2   | 0,577    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 3   | 0,524    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 4   | 0,634    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 5   | 0,547    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 6   | 0,595    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 7   | 0,480    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 8   | 0,449    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 9   | 0,523    | 0,213   | Valid     |
| Pernyataan 10  | 0,637    | 0,213   | Valid     |

Sumber: Data primer diolah,2019

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung lebih besar dari 0,213, atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Sugiyono (2017:121), “Uji reliabilitas adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Atau pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu variabel”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini ketentuannya:

Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dikatakan reliable

Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  dikatakan unreliable

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 22, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen.

| No | Variabel              | r hitung | r tabel | Keputusan |
|----|-----------------------|----------|---------|-----------|
| 1  | Lingkungan Kerja (X1) | 0,730    | 0,60    | Reliabel  |
| 2  | Motivasi (X2)         | 0,705    | 0,60    | Reliabel  |
| 3  | Kinerja Pegawai (Y)   | 0,724    | 0,60    | Reliabel  |

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$

## IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,458 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,209 atau sebesar 20,9% sedangkan sisanya 79,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau ( $4,690 > 1,989$ ), hal ini diperkuat dengan probability signicancy  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,608 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi (x2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,370 atau sebesar 37% sedangkan sisanya 63% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau ( $6,975 > 1,989$ ), hal ini diperkuat dengan probability signicancy  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,068 +$

$0,166X_{(1)} + 0,487X_{(2)}$ . Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif, artinya semakin tinggi lingkungan kerja dan motivasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sedangkan nilai korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,624 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi sebesar 39% sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(26,203 > 3,110)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan probability significance  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi secara parsial antara variabel lingkungan kerja ( $x_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $\gamma$ ), diperoleh nilai R (koefisien korelasi) 0,458 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,690 > 1,989)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .
- b. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi secara parsial antara variabel Motivasi ( $x_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $\gamma$ ), diperoleh nilai R (koefisien korelasi) 0,608 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,975 > 1,989)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .
- c. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis koefisien regresi berganda didapatkan persamaan regresi  $Y = 14,068 + 0,166X_{(1)} + 0,487X_{(2)}$ . Kemudian dengan menggunakan analisis koefisien korelasi berganda (Multiple Correlation) R (koefisien korelasi) sebesar 0,624 artinya variabel Lingkungan Kerja ( $x_1$ ) dan Motivasi ( $x_2$ ) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai ( $\gamma$ ). Dan dari hasil pengujian hipotesis (Uji F) didapatkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(26,203 > 3,110)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

### 2. Saran

- a. Dari sisi lingkungan kerja, dekorasi ruangan perlu ditata sedemikian rupa demi menciptakan rasa nyaman pegawai dalam bekerja, selain itu pihak instansi perlu meningkatkan ketersediaan fasilitas kantor yang lengkap agar dapat menunjang keberlangsungan pegawai dalam bekerja.
- b. Dari sisi motivasi, seharusnya para atasan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang bisa melihat kinerja para pegawainya dalam melaksanakan tugasnya, seperti dilihat dari hasil pernyataan kuesioner yang diberikan, masih banyak para atasan yang tidak memberikan penghargaan kepada para pegawainya yang sudah bekerja secara efektif, bahkan jika pegawai telah menjalankan tugasnya dengan hasil yang memuaskan para atasan tidak memberikan pujian kepada bawahannya yang seharusnya diberikan untuk memotivasi para pegawainya.
- c. Dari sisi kinerja pegawai, untuk meningkatkan kinerja para pegawainya seharusnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang memberikan target kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga para pegawai dapat

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M, "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan", Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Anton, & Irjayanti, M, "Manajemen", Bandung: Mardika Group, 2014.
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Fattah, H, "Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai", Yogyakarta: Elmatara, 2017.
- Gunartin, G., Mulyanto, E., & Sunarsi, D. (2020). The Role Analysis of Waste Bank in Improving the Community's Creative Economy (Study at Ketumbar Pamulang Waste Bank). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(4), 3262-3269.
- Haque, MG., Munawaroh, Sunarsi, D., (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at "Sate Bebek Cilegon" Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others. Vol.3. Issue 2*
- Kembara, M. D., Hanny, R., Gantina, N., Kusumawati, I., Budimansyah, D., Sunarsi, D., & Khoiri, A. (2020). Scientific Literacy Profile Of Student Teachers On Science For All Context. *Solid State Technology*, 63(6), 5844-5856.
- Khoiri, A. (2016). Local Wisdom PAUD to Grow Student's Soft Skills (Study Cash: Development RKH On Science Learning). *Indonesian Journal of Early Childhood Education Studies*, 5(1), 14-17.
- Mangkunegara, A, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil", Bandung: PT Refika Aditama, 2016.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, Volume 11, Issue 2a, Pages 44-55
- Sunarsi, D. (2016). Hubungan Pengendalian Diri dengan Prestasi Belajar (Studi Kasus pada Mahasiswa Semester 1, Kelas 510 dan 511, Tahun Akademik 2015/2016, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan).

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Hendry Susanto**

**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**

[dosen02571@unpam.ac.id](mailto:dosen02571@unpam.ac.id)

Manuskrip: Sept-2020; Ditinjau: Okt-2020; Diterima: Okt-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap karyawan Universitas Pamulang secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan selama 5 bulan yakni dari bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Mei 2018, metode yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. sampel penelitian terdiri dari karyawan Universitas Pamulang sejumlah 100 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, kuisioner, dokumentasi dan studi kepustakaan, Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji F). hasil penelitian yang didapatkan adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*The purpose of carrying out this research is to determine the effect of transformational leadership and work motivation on employees of Pamulang University partially or simultaneously. This research was conducted for 5 months, from January 2018 to May 2018, the method used is to use a quantitative approach using an associative approach. The research sample consisted of 100 employees of Pamulang University. Collecting data using interviews, questionnaires, documentation and literature study, while data analysis used validity tests, reliability tests, normality tests, multicorrelation tests, heteroscedasticity tests, linear regression, coefficient of determination, and significant tests (t test and F test). The research results obtained are transformational leadership and motivation together have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: Leadership, Transformational, Work Motivation, Employee Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan dapat dikatakan sukses apabila dalam perkembangannya tidak mengesampingkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawannya. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan dan berkembangnya perusahaan. Universitas Pamulang adalah sebuah perguruan tinggi yang berada di kota Tangerang Selatan dengan jumlah mahasiswa mencapai hampir 90 ribu, membutuhkan pengelolaan manajemen yang baik. Manajemen dan pengelolaan ini membutuhkan dukungan seorang pemimpin yang transformasional untuk meningkatkan kinerja karyawannya. “Untuk menunjang keberhasilan manajemen Kepemimpinan dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya”. (Simanjuntak & Calam, 2012)

Karyawan merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting dalam penentuan tinggi rendahnya kerja perusahaan. Sukses tidak suatu perusahaan, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas karyawan Motivasi juga akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih kinerja yang diharapkan, sehingga mendapatkan apa yang menjadi kebutuhannya. Oleh karena itu, motivasi sangat penting dimiliki oleh pemimpin dan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi. Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawan. penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada Universitas Pamulang, perusahaan yang bergerak dalam bidang pendidikan ini, kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kinerja karyawan, motivasi kerja dapat juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam perusahaannya Universitas Pamulang selalu senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan karyawannya, dengan mengarahkan motivasi, menciptakan kepemimpinan yang baik, sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Sehingga Universitas Pamulang memberi penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi, juga meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual karyawan. Untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang di butuhkan sumber daya manusia yang memadai, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Jika keberhasilan

yang dilakukan oleh pimpinan pada Universitas Pamulang dalam memotivasi karyawan melalui kepemimpinan transformasional, pada akhirnya kinerja karyawan berjalan dengan sangat baik, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ‘‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pamulang’’.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pamulang?
2. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pamulang?
3. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pamulang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pamulang?
2. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pamulang?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pamulang?

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dan sampel penelitian dalam penelitian ini populasi yang akan dipilih adalah 100 karyawan.

### **2. Sampel**

sampel penelitian dalam penelitian ini populasi yang akan dipilih adalah 100 karyawan dari seluruhnya berjumlah 133 orang karyawan dengan menggunakan Teknik random sampling.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel x dan variabel y

### **4. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## **III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Hipotesis**

Tujuan uji hipotesis adalah untuk menguji apakah data dari sampel yang ada sudah cukup kuat untuk menggambarkan populasinya. Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang di dapat signifikan (berbeda nyata). Maksud dari signifikan ini adalah ‘‘suatu nilai koefisien regresi yang secara statistik tidak sama dengan nol, berarti dapat dikatakan tidak cukup bukti untuk menyatakan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk itu koefisien regresi harus diuji’’(Singgih Santoso, 2010 : 79).

**a. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama**

Tabel 1  
Korelasi Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
**Correlations**

|                     |                               | KINERJA KARYAWAN | KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL |
|---------------------|-------------------------------|------------------|-------------------------------|
| Pearson Correlation | KINERJA KARYAWAN              | 1.000            | .690                          |
|                     | KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | .690             | 1.000                         |
| Sig. (1-tailed)     | KINERJA KARYAWAN              | .                | .000                          |
|                     | KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | .000             | .                             |
| N                   | KINERJA KARYAWAN              | 100              | 100                           |
|                     | KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | 100              | 100                           |

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

“Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis H2 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan merupakan variable independent yang paling dominan”. (Enriko, 2018). Pengujian pertama kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang.

Table 2  
Hasil Pengolahan Regresi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | 95,0% Confidence Interval for B |             |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|
|                               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Lower Bound                     | Upper Bound |
|                               | 1 (Constant)                | 27,917     | 2,298                     |       |      |                                 | 12,149      |
| KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | ,459                        | ,049       | ,690                      | 9,448 | ,000 | ,363                            | ,555        |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh kesamaan regresi linear dalam penelitian ini adalah:  $Y = 27,917 + 0,690X1$ . Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 27,917 berarti bahwa jika variabel X1 tidak ada, maka terdapat Y sebesar 27,917
2. Nilai 0,690 berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan satu unit pada variabel X1 akan berakibat terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,690

2) Analisis Koefisien Determinasi (R-Square)

“Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan transformasional secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel kinerja karyawan”. (Enriko, 2018).

Tabel 3  
Koefisien Derterminasi Hipotesis Pertama  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .690 <sup>a</sup> | .477     | .471              | 2,047                      |

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,471 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 47,1% sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi faktor lain

3) Uji Parsial (uji t)

Pengujian uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh “kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4  
Hasil Uji t Parsial Hipotesis Pertama  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | 95,0% Confidence Interval for B |             |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|---------------------------------|-------------|
|                               | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1 (Constant)                  | 27,917                      | 2,298      |                           | 12,149 | ,000 | 23,357                          | 32,477      |
| KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | ,459                        | ,049       | ,690                      | 9,448  | ,000 | ,363                            | ,555        |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung = 9,448 > 2,626 atau (thitung > ttabel), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**b. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua**

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X2 ke- Y) Pengolahan menggunakan program SPSS 23, variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah :

Tabel 5  
Korelasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Correlations        |                  |                  |                |
|---------------------|------------------|------------------|----------------|
|                     |                  | KINERJA KARYAWAN | MOTIVASI KERJA |
| Pearson Correlation | KINERJA KARYAWAN | 1.000            | .875           |
|                     | MOTIVASI KERJA   | .875             | 1.000          |
| Sig. (1-tailed)     | KINERJA KARYAWAN | .                | .000           |
|                     | MOTIVASI KERJA   | .000             | .              |
| N                   | KINERJA KARYAWAN | 100              | 100            |
|                     | MOTIVASI KERJA   | 100              | 100            |

Korelasi antara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah Terdapat

hubungan yang positif sebesar 0,875 antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) pada Universitas Pamulang.

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian kedua motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang.

Tabel 6  
Hasil Pengolahan Regresi “Variabel Motivasi Kerja (X2)  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | 95,0% Confidence Interval for B |             |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|---------------------------------|-------------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1 (Constant)   | 12,326                      | 2,081      |                           | 5,922  | ,000 | 8,196                           | 16,457      |
| MOTIVASI KERJA | ,611                        | ,034       | ,875                      | 17,917 | ,000 | ,543                            | ,679        |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh kesamaan regresi linear dalam penelitian ini adalah:  $Y = 12,326 + 0,875X_2$ . Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 12,326 berarti bahwa jika variabel X2 tidak ada, maka terdapat Y sebesar 12,326
- b) Nilai 0,875 berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan satu unit pada variabel X2 akan berakibat terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,875

2) Analisis Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel kinerja karyawan.

Tabel 7  
Koefisien Derterminasi Hipotesis Kedua  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,875 <sup>a</sup> | ,766     | ,764              | 1,369                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,764 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi faktor lain.

3) Uji Parsial (uji t)

untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja (X2) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8  
Hasil Uji t Parsial Hipotesis Kedua  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95,0% Confidence Interval for B |             |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|---------------------------------|-------------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |   |      | Lower Bound                     | Upper Bound |
|       |                             |            |                           |   |      |                                 |             |

|   |                   |        |       |      |        |      |       |        |
|---|-------------------|--------|-------|------|--------|------|-------|--------|
| 1 | (Constant)        | 12,326 | 2,081 |      | 5,922  | ,000 | 8,196 | 16,457 |
|   | MOTIVASI<br>KERJA | ,611   | ,034  | ,875 | 17,917 | ,000 | ,543  | ,679   |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung = 17,917 > 2,626 atau (thitung > ttabel), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian” Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**c. Hasil Pengujian Hipotesis ketiga**

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan “Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X1 dan X2 ke-Y). Pengolahan menggunakan program SPSS 23, variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja (X1 dan X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah:

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang.

Tabel 8  
Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel X1 dan X2  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                               | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                    | 12,356                      | 2,097      |                           | 5,891  | ,000 |
|       | KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | ,010                        | ,052       | ,015                      | ,193   | ,848 |
|       | MOTIVASI KERJA                | ,603                        | ,055       | ,863                      | 10,961 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya  $Y = 12,356 + 0,015X_1 + 0,863X_2$ .

2) Analisis Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien (R2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Pamulang.

Tabel 9  
Koefisien Determinasi Hipotesis Ketiga  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change |
| 1     | ,875 <sup>a</sup> | ,766     | ,761              | 1,375                      | ,766              | 158,954  |

a. Predictors: (Constant),Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,761 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 76,1% sedangkan sisanya 23,9% dipengaruhi faktor lain.

3) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10  
 Hasil Uji F Simultan hipotesis ketiga  
 ANOVA<sup>a</sup>

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | 601.355        | 2  | 300.677     | 158.954 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 183.485        | 97 | 1.892       |         |                   |
| Total      | 784.840        | 99 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Fhitung = 158,954 > 3,09 atau (Fhitung > Ftabel), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. ‘‘Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan’’.(Iii et al., 2017).

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan data diatas dapat ‘‘diketahui adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terlihat persentasi responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17,4%. Yang menjawab setuju sebanyak 62,5%. Yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15,58%. Yang menjawab tidak setuju 4,58%. Ini menunjukkan bahwa pendapat responden tentang kepemimpinan transformasional sudah baik, tetapi masih harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan semakin berjalan dengan sangat baik.

Berdasarkan nilai R-Square (koefisien determinasi) dapat diketahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,471 atau sebesar 47,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional tinggi, maka berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,1% sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai thitung = 9,448 > 2,626 (thitung > ttabel). Hal itu diperkuat dengan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi linear pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja adalah:  $Y = 27,971 + 0,690X1$ . Dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 27,917 berarti jika variabel X1 tidak ada, maka terdapat Y sebesar 27,917. Dan nilai 0,690 berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan satu unit pada variabel X1 akan berakibat terjadi perubahan pada Y sebesar 0,690.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional di Universitas Pamulang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoshi Tania (2017) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Senada pula dengan Ahmad Calam dan Friskha

Dora (2015) yang menemukan bahwa “kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja”(Hope & Ca, 2016).

## **2. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. “Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Tanuwibowo dan Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Kinman (2001) mengatakan bahwa uang atau umpan balik merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi seseorang sehingga memiliki tujuan yang jelas guna meningkatkan kinerjanya” (Hope & Ca, 2016). Pada motivasi kerja responden yang menjawab sangat setuju sebesar 16,14%. Yang menjawab setuju sebesar 4,73%. Yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0,73%. Yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,07%. Ini menunjukkan bahwa pendapat responden tentang variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sudah berjalan baik.

Berdasarkan R-Square (koefisien determinasi) dapat diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,764 atau sebesar 76,4%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76,4% sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 17,917 > 2,626$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Hal itu diperkuat dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi linear pada variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah:  $Y = 12,326 + 0,875X_2$ . Dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 12,326 berarti jika variabel  $X_2$  tidak ada maka terdapat  $Y$  sebesar 12,2326. Dan nilai 0,875 berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan satu unit pada variabel  $X_2$  akan berakibat terjadinya perubahan pada  $Y$  sebesar 0,875.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya. Sedangkan evaluasi kinerja melalui perilaku dilakukan dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Hasil dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoshi Tania (2017) dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga dengan penelitian Ahmad Calam dan Friskha Dora (2015) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja.

## **3. Pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil R-Square (koefisien determinasi) variabel kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan sebesar 0,761 atau 76,1% sedangkan sisanya 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} = 158,954 > 3,09$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Hal ini diperkuat dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi berganda variabel kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,356 + 0,015X_1 + 0,863X_2$ . Yaitu jika nilai konstanta 12,356 diartikan bahwa tanpa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, besarnya nilai kinerja karyawan tetap, maka terbentuk sebesar 12,356. Jika variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai koefisien sebesar 0,015 meningkat dan variabel motivasi kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,015. Nilai koefisien 0,863 pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel motivasi kerja meningkat dan kepemimpinan transformasional tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,863.

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan sangat besar, dimana hal ini terbukti dari besarnya nilai korelasi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang menunjukkan angka yang berkisar antara 0.8 samapi 1. Seorang karyawan dengan kepemimpinan transformasional yang baik dan mempunyai motivasi yang tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap nilai kinerjanya, namun jika salah satu atau bahkan kedua faktor tersebut bernilai negatif maka akan mempengaruhi nilai kinerja seseorang.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoshi Tania (2017) dimana kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Ahmad Calam dan Friskha Dora (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 9,448 > 2,626$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Hal itu diperkuat dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linearnya adalah:  $Y = 27,971 + 0,690X_1$ .
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 17,917 > 2,626$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Hal itu diperkuat dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linearnya adalah:  $Y = 12,326 + 0,875X_2$ .
- Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} = 158,954 > 3,09$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Hal ini diperkuat dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diperoleh persamaan regresi berganda

adalah:  $Y = 12,356 + 0,015X_1 + 0,863X_2$ .

## 2. Saran

- a. Motivasi inspiratif dan perhatian individu yang diberikan pemimpin belum maksimal dan masih kurang memuaskan terutama dalam membangkitkan kepercayaan diri karyawan dan kesulitan serta keluhan karyawan. Sebaiknya dalam hal ini harus di tingkatkan agar karyawan termotivasi dalam bekerja.
- b. Perlengkapan kesehatan sebaiknya ditambah agar karyawan merasa aman jika sakit yang tidak terlalu berat. Pimpinan juga perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi jika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, yang pada akhirnya karyawanpun akan termotivasi untuk lebih disiplin dalam bekerja.
- c. Inisiatif karyawan harus lebih digali supaya dalam melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda tidak menyimpang dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta karyawan harus lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan lembaga.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., & Wiguna, M. (2020). Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPIA Parung, Kab. Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 61-69.
- Enriko, F. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Pembangunan Nagari*, 3(2), 39. <https://doi.org/10.30559/jpn.v3i2.102>
- Hope, R., & Ca, B. (2016). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 1–10.
- Iii, B. A. B., Jenis, A., & Penelitian, P. (2017). Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D) , (Bandung :Alfabeta, 2012),hlm. 14 1 53. 53–71.
- Morgan. (2019). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Praditya Maha Putra, K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Simanjuntak, F. D., & Calam, A. (2012). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Binjai Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Saintikom*, 11(2), 79–86.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan.
- Suryani, N., & Pramandari, P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati*, 6(2), 100572.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. FORTA LARESE JAKARTA PUSAT**

**Nur Lingga Setya Dewi**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02574@unpam.ac.id](mailto:dosen02574@unpam.ac.id)

Manuskrip: Sept-2020; Ditinjau: Okt-2020; Diterima: Okt-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 116 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini didapat, membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam model persamaan regresi yang didapat adalah  $y = 1,863 + 0,646X1 + 0,576X2$ . Kemudian koefisien yang di dapat 0,893.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership and motivation on employee performance. The method used is explanatory research with a sample of 116 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study were obtained, proving a positive and significant influence between motivation on employee performance. In the regression equation model obtained is  $y = 1.863 + 0.646X1 + 0.576X2$ . Then the coefficient obtained is 0.893.*

**Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada era globalisasi saat ini, faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan akan menghadapi berbagai tekanan yang akan menantang keahlian mereka dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, karena merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan dengan efektif dan efisien. Pada dasarnya setiap karyawan perusahaan akan mencurahkan dan daya serta pikirannya untuk meningkatkan kinerja yang sering disebut dengan istilah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja, biasanya manajemen menggunakan teknik penilaian (appraisal). Pada organisasi modern, penilaian memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan untuk memotivasi kinerja individu dari waktu berikutnya.

Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan. Faktor pendorong yaitu kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan memproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satunya PT Forta Laresee Jakarta. Perusahaan yang berada di Cideng Jakarta Pusat merupakan perusahaan sepatu khususnya sepatu safety. Peningkatan kinerja karyawan dan kesejahteraan para karyawan menjadi perhatian pihak manajemen PT Forta Laresee. Program-program yang diberikan oleh PT Forta Laresee untuk meningkatkan kinerja karyawannya antara lain dengan memberikan motivasi kerja dalam bentuk pemberian insentif bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya pemberian motivasi melalui insentif, diharapkan karyawan akan berlomba-lomba untuk mendapatkannya dengan memberikan kinerja terbaik. Hal tersebut dilakukan untuk memicu peningkatan faktor-faktor pembentuk peningkatan kinerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian secara lebih mendalam terhadap masalah tersebut dengan judul penelitian, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan PT Forta Laresee Jakarta Pusat".

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Forta Larese?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Forta Larese?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Forta Larese?.

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**II. METODE PENELITIAN**

**1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT FORTA LARESE sebanyak 116 orang

**2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 116 responden.

**3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel x dan variabel y

**4. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

**III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Coefficients <sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 22.255                      | 3.249      |                           | 6.849 | .000 |                         |       |
|       | K          | .725                        | .078       | .656                      | 9.271 | .000 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: KK

Kinerja Karyawan = 22,255 + 0,725\*Kepemimpinan. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa Kepemimpinan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Forta Larese Cideng Jakarta Pusat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Forta Larese Cideng Jakarta Pusat dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Tabel 2

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 25.969                      | 2.678      |                           | 9.696 | .000 |                         |       |
| M            | .640                        | .065       | .679                      | 9.869 | .000 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: KK

Kinerja Karyawan = 25,969 + 0,640\*Motivasi. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa motivasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Forta Larese Cideng Jakarta Pusat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Forta Larese Cideng Jakarta Pusat dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Tabel 3

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 1.863                       | 2.411      |                           | .773   | .441 |                         |       |
| K            | .646                        | .047       | .584                      | 13.705 | .000 | .986                    | 1.014 |
| M            | .576                        | .040       | .610                      | 14.320 | .000 | .986                    | 1.014 |

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel dan memiliki nilai significance di bawah tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05.

Persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 1,863 + 0,646\*Kepemimpinan + 0,576\*Motivasi. Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,40 dengan standar deviasi 4,016. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 4,183. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 2. Analisis Verifikatif.

### a. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 25.969                      | 2.678      |                           | 9.696 | .000 |                         |       |
| M            | .640                        | .065       | .679                      | 9.869 | .000 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: KK

Dalam tabel di atas terdapat pengaruh dan signifikan antara Motivasi terhadap

Kinerja Karyawan dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena memiliki nilai probabilitas atau nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table atau ( $9,869 > 1,981$ ).

#### IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

##### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,40 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

##### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,81 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

##### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,893 yang berarti terdapat korelasi/hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama dengan variabel dependennya yakni Kinerja Karyawan. Besarnya *adjusted coefficient of determination* (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,794 atau 79,4% yang berarti variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan dan Motivasi dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 79,4% kepada Kinerja Karyawan sedangkan sisanya ( $100\% - 79,4\%$ ) dapat diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

#### V. PENUTUP

##### 1. Kesimpulan

- Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Dari hasil yang didapat, membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam model persamaan regresi yang didapat adalah  $Y = 22,255 + 0,725 * \text{Kepemimpinan}$ . Koefisien yang didapat sebesar 0,656. Kemudian Nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table atau ( $9,271 > 1,981$ )
- Pengaruh motivasi terhadap kinerja. Dari hasil yang didapat, membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam model persamaan regresi yang didapat adalah  $y = 25,969 + 0,640 * \text{Motivasi}$ . Koefisien yang di dapat 0,679. Kemudian Nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table atau ( $9,869 > 1,981$ )
- Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang didapat, membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam model persamaan regresi yang didapat adalah  $y = 1,863 + 0,646 * \text{Kepemimpinan} + 0,576 * \text{Motivasi}$ . Kemudian koefisien yang di dapat 0,893

##### 2. Saran

- Kepemimpinan ternyata berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hendaknya keadaan ini perlu dipertahankan bahkan kalau bisa ditingkatkan dengan menekankan pada peningkatan kemampuan dalam memberikan ide yang baik sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja.
- Pemimpin agar lebih memotivasi karyawannya agar meningkatkan kinerja karyawan
- Pemimpin perlu secara insentif melakukan evaluasi terhadap motivasi karyawan sehingga dapat terus terjaga kualitasnya.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Subardi. Manajemen Pengantar Edisi Revisi. Yogyakarta: UPP AMP YKPN. 2001
- Amin, Kunaefi Elfachmi. Evaluasi Kinerja Karyawan. Malang: LTSM, 2015.
- Amirullah. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta, Rhineka Cipta, 2011
- Cushway, Barry. Human Resource Management. PT. Elex Media Computindo: 2002
- D Sunarsi. (2020). Kepemimpinan Bisnis Strategik. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Dessler, Garry. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks, 2014.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multi Variat Dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2005
- Kartono, Kartini. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008
- Khoiri, A., Kahar, M. S., & Indrawati, R. T. (2018, November). Ethnoscience Approach in Cooperative Academic Education Programs (COOP). In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1114, No. 1).
- Khoiri, A., Nasihah, U., & Kahar, M. S. (2017). Analisis prestasi belajar fisika berpendekatan SETS di tinjau dari motivasi berprestasi. Jurnal Riset dan Kajian Pendidikan Fisika, 4(2), 83-89.
- Panggabean, Mutiara S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004
- Rivai, Viethzal dan Ahmad Fawzi. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis, 11(2a), 91-100.
- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama, 2013
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 1(2).
- \_\_\_\_\_, Winata, H., Gunartin, G., & Paeno, P. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengembangan Desa Cidokom Gunung Sindur Kabupaten Bogor. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(3).
- Surya Dharma. Manajemen Kinerja : Falsafat Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke Tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015
- Timpe, A., Dale. Kinerja, Jakarta: Gramedia Utama, 2009
- Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2016
- Wirawan, Ahmad. Kinerja Bebas Kompetensi, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013
- Wirawan. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013
- Yani, M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2012.

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KEPUASAAN KERJA  
KARYAWAN TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA PT. GARUDA KARYA MANDIRI)**

**Eti Ariyanti<sup>1\*</sup>, Edy Krisyanto<sup>2</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02302@unpam.ac.id](mailto:dosen02302@unpam.ac.id)\*

Manuskrip: Sept-2020; Ditinjau: Okt-2020; Diterima: Nov-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap performa kerja karyawan di PT Garuda Karya Mandiri, Jakarta, secara simultan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap performa karyawan PT. Garuda Karya Mandiri. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1), kepuasan kerja (X2) dan performa kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT GARUDA KARYA MANDIRI bagian Account Officer (AO). Teknik penarikan sampel menggunakan Sensus Sampling dengan sampel yang digunakan adalah 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis penelitian Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap performa kerja karyawan dengan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap performa kerja karyawan PT. Garuda Karya Mandiri.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Performa Kerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*The aims of this research is to determine the effect of training and employee satisfaction to performance work in PT Garuda Karya Mandiri, Jakarta, simultaneously. The independent variable is training (X1), employee satisfaction (X2), and its dependen varibel is iPerformance work (Y). The population on this research is the employees in PT Garuda Karya Mandiri in Account Officer (AO) division. The sample taken by sensus sampling with 100 selected employees. Data analyses techniques applied on this research is multiple regretion in testing the hypothesis to show the variable significancy and the the independen variables show their positive significant to performance work in PT Garuda Karya Mandiri.*

**Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga, karena sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang datang baik dari dalam maupun luar organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pelatihan yang merupakan upayaterutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual sumber daya manusia dan kepribadian karyawan (Harmanto, 2005).

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka harus memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing organisasi, apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas maka perusahaan tersebut memiliki daya saing yang tinggi, sehingga akan lebih berperan dalam akselerasi pembangunan yang sedang giat diupayakan, maka untuk melakukan kualitas pegawai dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan yang dimaksudkan untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga performa kerja karyawan akan meningkat dan karyawan akan merasakan kepuasan pada dirinya (Yendra, 2006).

Menurut Hamalik (2001:10) dalam Yamin (2005) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan dengan segala dalam bentuk pemberian bantuan kepada karyawan yang dilakukan tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan banyak memberikan masukan positif yang berhubungan dengan kemauan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan menggaeksistensi diri dan rasa percaya diri akan tumbuh dan terus berkembang, yang pada akhirnya mampu mendorong performa kerja karyawan dan menunjukkan produktivitas kerja organisasi itu sendiri (Siagian, 1993: 187) dalam (Hermanto, 2005).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap performa karyawan adalah kepuasan kerja. Luthans (1995) dalam Nurmalini (2008) menjelaskan kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Sedangkan menurut Handoko (1997:193) dalam Sriwidodo (2007:37) menjelaskan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Luthans (1998:126) dalam Sriwidodo (2007:37) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Apabila karyawan telah merasakan kepuasan dengan hasil kerja yang telah dilakukan maka mendapatkan imbalan dari perusahaan dan dapat meningkatkan performa kerja baik secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Syaiin, 2008).

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan dengan membagikan kuesioner secara acak kepada seratus karyawan pada bagian penjualan yang bisa peneliti temui di kantor PT. Garuda Karya Mandiri, maka diperoleh jawaban bahwa sebagian besar karyawan merasa jarang sekali dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan dan waktu yang ditentukan. Karyawan juga kurang dapat memberikan gagasan-gagasan terbaiknya selama di perusahaan, meskipun aturan-aturan kerja yang diberlakukan

perusahaan dipatuhi dengan baik oleh karyawan. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata performa karyawan kurang baik, terutama karyawan pada bagian penjualan.

Selain itu, sebagian besar karyawan menyatakan kurang puas selama bekerja di PT. Garuda Karya Mandiri. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan juga merasa kurang puas atas peluang promosi, dimana sebagai penjual tidak memiliki peluang jabatan yang lebih tinggi. Dalam kaitan ini karyawan sangat berharap perusahaan tempatnya bekerja dapat memberikan masa depan yang lebih baik melalui promosi kerja yang tinggi, dimana pada bagian penjualan peluang untuk memperoleh jabatan lebih tinggi lebih sedikit bagi karyawan.

Aspek lainnya yang diduga menjadi faktor penting yang mempengaruhi penurunan performa karyawan di PT. Garuda Karya Mandiri adalah lingkungan kerja atau istilah lainnya suasana kerja, atau iklim kerja yang buruk. Hal ini karena kebanyakan karyawan dinilai terlalu mementingkan dirinya sendiri untuk mencapai target dibanding karyawan lainnya, sehingga menciptakan hubungan komunikasi dan interaksi diantara karyawan yang kurang harmonis.

Dalam Laporan Tahunan Berkelanjutan Tahun 2012 yang diterbitkan PT. Garuda Karya Mandiri, tenaga kerja adalah salah satu kunci utama kesuksesan usaha jasa penerbangan dalam menjalankan tugas yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. Garuda Karya Mandiri mengelola segala urusan pegawai mulai dari perencanaan segala tahap pengembangan ketenagakerjaan atau mulai dari rekrutment, seleksi karyawan, pemetaan talent, pengembangan karir, dan suksesi hingga pegawai pensiun. PT. Garuda Karya Mandiri menggunakan Integrated Human Capital Management sebagai pedoman untuk mengelola sumber daya manusia.

Sementara itu dari sisi performa kepegawaian, berdasarkan Laporan Tahunan Berkelanjutan yang diterbitkan PT. Garuda Karya Mandiri pada tahun 2012, berdasarkan hasil Survey yang dilakukan oleh Louis Allen Worldwide Inc. memperlihatkan bahwa Employee Engagement Index (EEI) PT. Garuda Karya Mandiri pada tahun 2012 berada pada skor 4,2 yang sama dengan pencapaian tahun 2011 dan naik 0,18 point dari skor tahun 2010. Tidak ada kenaikan skor yang signifikan pada Employee Engagement Index (EEI) PT. Garuda Karya Mandiri. Disisi lain dengan jangkauan skala 1-5, nilai tersebut menandakan bahwa para pegawai menikmati suasana kerja di PT. Garuda Karya Mandiri dan telah merasa terikat sebagai bagian tak terpisahkan dari perusahaan.

Tetapi, jika di telisik secara lebih fokus pada PT. Garuda Karya Mandiri terjadi penurunan performa karyawan. Berdasarkan laporan rangkuman penilaian performa (job appraisal summary report) PT. Garuda Karya Mandiri pada tahun 2012. Diketahui bahwa terdapat penurunan performa karyawan sebesar 17 % tahun 2012 dari 20 % tahun 2011 pada skala penilaian performa karyawan dalam penilaian 'baik' yang dijelaskan lebih terperinci melalui tabel di bawah ini :

Tabel 1

Job Appraisal Summary Report PT. Garuda Karya Mandiri Kantor Tahun 2011-2012

| Penilaian performa | skala | Tahun 2011      | Tahun 2012 | Penilaian performa | skala      |
|--------------------|-------|-----------------|------------|--------------------|------------|
|                    |       | Jumlah karyawan | presentase | Jumlah karyawan    | presentase |
| Baik               | A     | 20              | 20%        | 17                 | 17%        |
| Cukup baik         | B     | 73              | 73%        | 74                 | 74%        |
| Kurang baik        | C     | 7               | 7%         | 9                  | 9%         |

|        |   |     |      |     |      |
|--------|---|-----|------|-----|------|
| Kurang | D | 0   | 0%   | 0   | 0%   |
| Buruk  | E | 0   | 0%   | 0   | 0%   |
| TOTAL  |   | 100 | 100% | 100 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa terjadi penurunan performa karyawan yaitu terdapat penurunan performa karyawan antara tahun 2011 hingga tahun 2012. Pada tahun 2011 sebanyak 20 karyawan mendapatkan penilaian performa pada skala penilaian 'baik' pada skala penilaian (A) sedangkan pada tahun penurunan terjadi pada tahun 2012 sebanyak 17 karyawan yang mendapatkan penilaian performa pada skala penilaian 'baik' (A). sedangkan itu kenaikan juga terjadi pada jumlah karyawan dengan skala penilaian 'kurang baik', pada tahun 2011 jumlah karyawan pada skala penilaian 'kurang baik' (C) sebesar 7 %, jumlah tersebut meningkat pada tahun 2012 menjadi sebanyak 9 %. Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya performa karyawan penjabaran diatas, peneliti ingin mengetahui seperti apa posisi pengaruh masing-masing variabel yaitu program pelatihan dan kepuasan kerja karyawan atas reward, situasi dan kondisi kerja yang selama ini diciptakan PT.Garuda Karya Mandiri terhadap performa karyawan

### B. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pelatihan kerja karyawan terhadap performa karyawan PT Garuda Karya Mandiri.
2. Seberapa besar kepuasan karyawan terhadap performa kerja karyawan PT Garuda Karya Mandiri.
3. Seberapa besar pelatihan dan kepuasan karyawan terhadap performa karyawan secara simultan

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap performa karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan karyawan terhadap performa karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan karyawan terhadap performa karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang memiliki hubungan langsung ataupun tidak langsung yang dapat diukur.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Karya Mandiri Tbk. Kantor Jakarta Pusat yang saat ini berjumlah 100 karyawan

### 2. Sampel

Dalam penelitian ini sampel ditentukan secara probabilitas (probability sampling) dengan metode sampel acak sederhana (simple random sampling).

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Validitas data

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Variabel Program Pelatihan (X1)

| Pertanyaan   | <i>Pearson Correlation</i> | Signifikansi | Keterangan |
|--------------|----------------------------|--------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,859                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 2 | 0,847                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 3 | 0,781                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 4 | 0,767                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 5 | 0,838                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 6 | 0,832                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 7 | 0,859                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 8 | 0,570                      | 0,000        | Valid      |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rhitung atau *Pearson Correlation* yang didapat berdasarkan hasil uji validitas SPSS lebih besar dari pada rtabel sebesar 0,3301, hal menunjukkan bahwa seluruh instrument dalam variable Pelatihan dinyatakan valid.

#### 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan karyawan (X2)

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Karyawan (X2)

| Pertanyaan    | <i>Pearson Correlation</i> | Signifikansi | Keterangan |
|---------------|----------------------------|--------------|------------|
| Pertanyaan 1  | 0,646                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 2  | 0,745                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 3  | 0,713                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 4  | 0,555                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 5  | 0,728                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 6  | 0,729                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 7  | 0,629                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 8  | 0,502                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 9  | 0,437                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 10 | 0,564                      | 0,000        | Valid      |

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai rhitung atau *Pearson Correlation* yang didapat berdasarkan hasil uji validitas SPSS lebih besar dari pada rtabel sebesar 0,3301, hal menunjukkan bahwa seluruh instrument dalam variabel Pelatihan dinyatakan valid.

#### 3. Uji Validitas Variabel Performa Karyawan (Y)

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas Variabel Performa Karyawan (Y)

| Pertanyaan    | <i>Pearson Correlation</i> | Signifikansi | Keterangan |
|---------------|----------------------------|--------------|------------|
| Pertanyaan 1  | 0,666                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 2  | 0,346                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 3  | 0,662                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 4  | 0,390                      | 0,002        | Valid      |
| Pertanyaan 5  | 0,538                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 6  | 0,703                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 7  | 0,686                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 8  | 0,593                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 9  | 0,558                      | 0,000        | Valid      |
| Pertanyaan 10 | 0,332                      | 0,013        | Valid      |

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai rhitung atau *Pearson Correlation* yang didapat berdasarkan hasil uji validitas SPSS lebih besar dari pada rtabel sebesar 0,3301, hal menunjukan bahwa seluruh instrument dalam variabel Pelatihan dinyatakan valid.

#### 4. Uji Reliabilitas

Tabel 5  
Uji Reliabilitas Variabel

| Variabel          | Cronbach's alpha | Keterangan |
|-------------------|------------------|------------|
| Program pelatihan | 0,911            | Reliabel   |
| Variable          | Cronbach's alpha | Keterangan |
| Kepuasan karyawan | 0,936            | Reliabel   |
| Performa karyawan | 0,743            | Reliabel   |

Berdasarkan tabel 5 diatas dikatehui bahwa semua variabel memiliki koefisiensi alpha diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing masing variabel dari masing masing kuisisioner adalah reliable.

Tabel 6  
Hasil Uji Korelasi Antar Variabel

|                 |                          | performa_Y | Pelatihan kerja x1 | Kepuasan karyawan x2 |
|-----------------|--------------------------|------------|--------------------|----------------------|
| Pearson         | Performa_Y               | 1.000      | .570               | .623                 |
| Correlation     | Pelatihan_X1             | .570       | 1.000              | .226                 |
|                 | Kepuasan_Karyaw<br>n_X2  | .623       | .226               | 1.000                |
| Sig. (1-tailed) | performa_Y               | .          | .000               | .000                 |
|                 | Pelatihan_X1             | .000       | .                  | .041                 |
|                 | Kepuasan karyawan_X2     | .000       | .041               | .                    |
| N               | Performa_Y               | 60         | 60                 | 60                   |
|                 | Pelatihan kerja_X1       | 60         | 60                 | 60                   |
|                 | Kepuasan_kar<br>yawan_x2 | 60         | 60                 | 60                   |

Berdasarkan tabel diatas yang menggambarkan hasil uji korelasi antar variabel diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) dan variabel kepuasan karyawan (X2) memiliki korelasi masing-masing 0,226 dan 1,000 terhadap variabel performa karyawan (Y). Sementara itu variabel pelatihan (X1) dan variabel kepuasan karyawan (X2) memiliki korelasi masing-masing 0,570 dan 0,623 terhadap variabel performa (Y).

Tabel 7  
Tabel Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | .785 <sup>a</sup> | .616     | .596              | 1.781                      | .616              | 29.968   | 3   | 56  | .000          |

a. Predictors: (Constant), performa\_Kerja\_Y, Pelatihan\_X1, Kepuasan\_Karyawan\_X2  
b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai RSquare sebesar 0,616 yang dapat diartikan bahwa variabel pelatihan, kepuasan kompensasi dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar 38,4% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

### 5. Pengujian Hipotesis Secara Individual

Untuk menguji pengaruh secara individual baik secara parsial maupun simultan antara Program Pelatihan, Kepuasan kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependent yaitu performa kerja karyawan, dapat menggunakan tabel Coefficients berdasarkan analisis Regresi dengan program SPSS, seperti pada gambaran tabel dibawah ini :

Tabel 8.  
Tabel Coefficients berdasarkan uji regresi

| Model |                        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|       |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)             | 15.391                      | 2.621      |                           | 5.873 | .000 |
|       | Pelatihan_X1           | .307                        | .068       | .398                      | 4.509 | .000 |
|       | Kepuasan_Kompensasi_X2 | .143                        | .057       | .315                      | 2.501 | .015 |
|       | Kepuasan_Kerja_Y       | .207                        | .093       | .290                      | 2.219 | .031 |

variable performa kerja karyawan.

- a. Program Pelatihan (X1) Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap performa kerja Karyawan (Y) Uji secara individual ditunjukkan oleh Coefficients. 40,1%
- b. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, Pengaruh Total dan Bersama Variabel Pelatihan kerja (X1) dan Kepuasan Karyawan (X2) Terhadap performa kerja karyawan (Y):

## IV. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan indikator penelitian, responden dan analisa data penelitian, pada struktur model-1 dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan kerja dan kepuasan karyawan PT. Garuda Karya Mandiri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan.
- b. Berdasarkan indikator penelitian, responden dan analisa data penelitian, pada struktur model-1 dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan kepuasan karyawan masing-masing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan PT. Garuda Karya Mandiri.
- c. Pada struktur model-2 Berdasarkan indikator penelitian, responden dan analisa data penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan kepuasan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan PT. Garuda Karya Mandiri.
- d. Pada struktur model-2 Berdasarkan indikator penelitian, responden dan analisa data

penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel pelatihan kerja dan kepuasan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan PT.Garuda Karya Mandiri.

## 2. Saran

- a. Pengaruh variabel pelatihan kerja dan kepuasan karyawan masih menjadi hal yang tidak terlalu berpengaruh terhadap performa kerja karyawan sehingga perlu dikaji kembali indikator dalam menilai performa kerja karyawan atas pelatihan kerja yang diikutinya sehingga secara lebih luas memberikan gambaran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengadakan pelatihan yang faktanya bahwa perlu biaya yang besar untuk mengadakan pelatihan.
- b. Dalam penelitian ini terdapat kelemahan dalam hal distribusi responden berdasarkan lama bekerja, diketahui masih terdapat kebiasaan dalam mengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja yang dapat menimbulkan makna ganda bagi pembaca. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya, dapat diperbaiki dan disempurnakan kembali untuk mengidentifikasi responden berdasarkan lama bekerja.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., & Wiguna, M. (2020). Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPIA Parung, Kab. Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 61-69.
- Bruce, David A., 1991. *The Effect of Training on Employee Job Satisfaction*, Indiana: Ball State University.
- Cheng, J. Lang, 2012. Examining The Implementation of Six Sigma Training and its Relationship with Job Satisfaction and Employee Morale, *Asian Journal on Quality*, Vol. 113, Hal. 100-110.
- Choudhury, Dibyendu dan Mishra, Sasmita,\_\_\_\_\_. Compensation-Satisfaction Correlation at Workplace: A Study on BPO at Orissa, *International Journal of Business and Management Tomorrow*, Vol. 1, No. 1.
- Dessler, Gery, 2011. *A Framework for Human Resource Management*, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Dessler, Gery, 2011. *Human Resource Management*, New Jersey : Pearson Education Inc.
- Greenberg, Jarald. dan Baron, Robert A., 1993. *Behavior in Organizations*, Jakarta: New York: Allyn and Bacon.
- Idrus, Muhammad, 2009. *Metodologi Penelitian ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jogiyanto, 2008. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi : Pedoman dan Contoh Melakukan Penelitian di Bidang Sistem Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2007. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Mahesa, Deewar, 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia), Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Prabu A, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Martocchio, J. Joseph, 2008 : *Employee Benefits*, New York: McGraw-Hill Companies Inc.

- Mathis, R.L. dan Jackson J.H., 2008. Human Resource Management, United States of America: Tomson Learning Academic Resource Center.
- Mathis, R.L. dan Jackson J.H., 2006. Human Resource Management, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. dan Jackson J.H., 2008. Human Resource Management : Essential Perspectives, United States of America: Cengage Learning.
- Mondy, R.W., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Noe, Raymond, 2005. Employee Training and Development, New York: McGraw- Hill Companies Inc.
- Novianto, Djatmiko, 2009. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk. Medan, Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Nugraha, Adhian, 2010. Analisis Pengaruh Ketidak Amanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan KONtrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya), Semarang: Universitas Diponegoro.
- Olivia, Patricia, 2004. Hubungan di antara Kepuasan Kerja, Kepuasan Imbalan, Kepuasan Keadilan Imbalan dan Kepuasan Hidup pada Karyawan, Depok: Universitas Indonesia.
- Ridwan dan Kuncoro, Engkos A., 2011. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur), Bandung: Alfabeta.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sharman, Jai P. dan Bajpai, Naval, 2011. Salary Satisfaction as an Antecedent of Job Satisfaction: Development of a Regression Model to Determine the Linearity between Salary Satisfaction and Job Satisfaction in a Public and a Private Organization, *European Journal of Social Sciences*, Vol 18, Number 3, Hal 450-461.
- Siswandoko, Darsono T., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Jakarta: Nusantara Consulting.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Suryoadi, Yerry, 2012. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.

**PENGARUH BIAYA PENDIDIKAN MURAH DAN KEPUASAN  
AKADEMIK MAHASISWA TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING  
PADA UNIVERSITAS PAMULANG**

**Yogi Ibrahim**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02572@unpam.ac.id](mailto:dosen02572@unpam.ac.id)

Manuskrip: Sept-2020; Ditinjau: Okt-2020; Diterima: Nov-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Biaya Pendidikan Murah dan Kepuasan Akademik Mahasiswa secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap Keunggulan Bersaing. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei. Instrumen pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala likert. Penelitian ini menggunakan sampel acak dengan jumlah responden sebanyak 88 mahasiswa pascasarjana magister manajemen. Data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode statistik Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS 24.00 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat, positif dan signifikan biaya pendidikan murah (X1) dan kepuasan akademik mahasiswa (X2) secara bersama-sama terhadap keunggulan bersaing (Y), koefisien determinasi korelasi ganda diperoleh 0,552 dengan persamaan regresi ganda  $Y = 31,062 + 0,941X1 + 0,449X2$ .

**Kata Kunci: Biaya Pendidikan, Kepuasan Mahasiswa, Keunggulan Bersaing.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Cheap Education and Student Academic Satisfaction partially and jointly on Competitive Advantage. This study uses quantitative methods with survey techniques. The data collection instrument used was a closed questionnaire with a Likert scale. This research uses a random sample with the number of respondents as many as 88 postgraduate masters management students. The data obtained from this study will be analyzed using statistical methods with the SPSS version 24.00 for Windows. The results of this study indicate that positive and significant effect of cheap education costs (X1) and student academic satisfaction (X2) together on competitive advantage (Y), multiple reverse determination coefficients were obtained by 0.552 with multiple regression equations result  $Y = 31.062 + 0.941X1 + 0.449X2$ .*

**Keywords: Education Costs, Student Satisfaction, Competitive Advantage.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Masalah pendidikan adalah masalah besar dan terkait erat dengan seluruh masyarakat maka keikut-sertaan masyarakat sangat diharapkan. Namun masalah pendidikan juga tidak dapat sepenuhnya dilepaskan begitu saja kepada masyarakat. Pemerintah harus memberikan bimbingan dan pedoman yang baku, berorientasi kepada fleksibilitas tidak kaku, agar dapat dijadikan acuan bersama untuk dapat maju.

Keluaran (output) secara kualitas dan kuantitas pendidikan akan sangat tergantung pada proses, input yang terdiri atas visi, misi, dosen, calon mahasiswa, kurikulum dan sumber belajar, pembelajarannya, sehingga nilai manfaat (outcome) nya bagi stake holder akan sangat tergantung pada kualitas output nya. Dengan demikian, hal tersebut akan dapat diimplikasikan sebagai perwujudan hukum kausal, dan dampaknya dapat dilihat pada aktualisasi kondisi hasil pendidikan saat ini.

Dunia Pendidikan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kualitas Sumber daya Manusia (SDM) agar memiliki daya saing yang wajar sesuai dengan kemampuan akademik atau profesional. Namun demikian dapat dikatakan bahwa, Pendidikan tinggi yang diselenggarakan akan sangat menentukan bagi keberhasilan suatu bangsa dan Negara untuk mencapai keunggulan bersaing secara terus-menerus. Dalam hubungan ini Perguruan Tinggi sebagai sarana alternatif dalam rangka meningkatkan kualitas (SDM) dihadapkan kepada mekanisme keterbukaan pasar, sehingga persaingan lebih terjadi di Perguruan Tinggi.

Bauran pemasaran yang digunakan adalah analisis konsep 7P yang terdiri dari 4P Tradisional, yaitu jasa Perguruan Tinggi Swasta, harga jasa perguruan tinggi/biaya Pendidikan, lokasi perguruan tinggi dan Promosi perguruan tinggi, ditambah dengan 3P khusus untuk pemasaran jasa, yaitu sumber daya manusia di Perguruan Tinggi, bukti fisik/sarana dan prasarana Perguruan Tinggi dan proses manajemen layanan Perguruan Tinggi, ketujuh unsur dalam bauran pemasaran tersebut perlu dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memuaskan mahasiswa sebagai pelanggan jasa Pendidikan.

Dengan menggunakan ketujuh elemen didalam bauran pemasaran tersebut, maka diharapkan penelitian dapat mengetahui sampai sejauh mana pengaruh ketujuh elemen tersebut terhadap penciptaan kepuasan mahasiswa, setelah kita mencoba untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan yang dalam penelitian ini adalah mahasiswa, maka sudah seharusnya kita juga mengkaji definisi mahasiswa sebagai pelanggan dalam konteks dunia Pendidikan, pengertian ini menjadi sangat penting mengingat akan terjadi suatu ambiguitas dalam memperlakukan mahasiswa sebagai pelanggan.

Berbicara masalah kepuasan maka senada dengan itu Sheila Kessier (1996) menyatakan bahwa, kepuasan mahasiswa telah menjadi suatu bagian penting dari strategi marketing, dan memiliki kekuatan yang lebih hebat dari pada sebuah iklan. Data kepuasan mahasiswa memberikan sinyal-sinyal akan terjadi masalah, dengan segera. Hal tersebut dapat terlihat pada penurunan pendapatan dan keuntungan.

Pelanggan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada mahasiswa saja, dengan dasar pemikiran bahwa pelayanan yang diberikan dari jasa Pendidikan Tinggi secara langsung dapat dirasakan oleh para mahasiswa tersebut. Pada suatu sisi, mahasiswa akan diposisikan sebagai mahasiswa yang harus dilayani sedemikian rupa agar kepuasan tercipta karena pelayanan, sedangkan sebagai konsumen secara tidak langsung akan menjadi marketing bagi konsumen yang loyal. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian yang mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kesetiaan mahasiswa terhadap suatu produk, yang dalam penelitian ini adalah jasa Pendidikan

Tinggi.

Dewasa ini semakin diyakini bahwa kunci utama untuk memenangkan persaingan adalah memberikan nilai dan kepuasan kepada pelanggan melalui penyampaian produk dan jasa berkualitas dengan harga bersaing (Rahmayanty, 2010: 6). Mahasiswa yang masuk sebuah perguruan tinggi tentu mempunyai banyak harapan seperti adanya kesempatan lapangan kerja, pengembangan karir, dan adanya kepuasan, kesenangan, dan kebanggaan sebagai mahasiswa di perguruan tinggi tersebut (Bowen dalam Alma, 2005: 69 dalam Novianti, 2012). Dalam satu angkatan, sering terjadi mahasiswa yang tidak melanjutkan perkuliahan sebelum selesai studi. Hal ini menyebabkan pengurangan jumlah mahasiswa pada program pascasarjana Universitas Pamulang. Dari segi proses belajar mengajar di dalam kelas, mahasiswa mengeluhkan adanya beberapa dosen yang tidak kredibel dalam bidang yang diajarkan, strategi pembelajaran yang monoton dan kurang variasi. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi mengenai proses belajar mengajar yang penting bagi peningkatan mutu universitas.

Dalam hal pelayanan, Universitas Pamulang juga berusaha memberikan layanan yang prima bagi para mahasiswanya, meskipun demikian mahasiswa masih berpendapat terdapatnya layanan yang kurang maksimal yang diberikan kepada mahasiswa program pascasarjana Universitas Pamulang, terutama dalam penyampaian informasi kewajiban keuangan maupun persoalan penjadwalan kuliah yang terkadang informasinya simpang siur kepada para mahasiswa.

Dengan dikenalnya suatu Perguruan Tinggi di masyarakat karena kemampuan dalam memberikan pelayanan yang sangat baik bagi mahasiswa dan juga karena prestasi-prestasi kualitas yang dimiliki, maka hal ini dapat meningkatkan loyalitas mahasiswa positif dari Perguruan Tinggi. Jika suatu Perguruan Tinggi dapat terus menerus, maka hal tersebut sekaligus dapat membentuk image suatu Perguruan Tinggi sebagai pusat unggulan.

Dalam berbagai persaingan pada dasarnya setiap organisasi yang bersaing dalam suatu lingkungan industri mempunyai keinginan untuk dapat lebih unggul dibandingkan pesaingnya. Perguruan Tinggi Universitas Pamulang juga memiliki cita-cita yang besar ingin jadi perguruan tinggi yang mampu merambah pasar nasional dan pasar internasional.

Universitas Pamulang dari sisi harga sudah memiliki keunikan yang unggul, gedung yang megah, besar dan milik sendiri. Akan tetapi dari sisi proses produksi pendidikan perlu ditingkatkan agar memiliki keunggulan yang lebih lengkap dan unik, sehingga diharapkan dapat diterima di dunia kerja dan memberikan Brand Image yang positif tentang Universitas Pamulang.

Keunikan lainnya perlu diciptakan dengan segala kreatifitas seluruh sivitas akademika Universitas Pamulang, seperti adanya keunikan yang jarang dijumpai di perguruan tinggi yang lain, tidak mudah ditiru oleh pesaing, dan tidak mudah digantikan. Sehingga keunikan itu benar-benar menjadi pembeda dari pesaing, yang dapat dijadikan sebuah diferensiasi dalam memasarkan produk-produk lembaga pendidikan Universitas Pamulang itu sendiri.

Berdasarkan pemikiran dan fakta empiris yang telah disampaikan tersebut, maka penelitian ini akan melakukan kajian secara mendalam tentang Pengaruh Biaya Pendidikan Murah Dan Kepuasan Akademik Mahasiswa Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Universitas Pamulang, menjadi tema penelitian yang penulis teliti.

## B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan biaya pendidikan murah terhadap keunggulan bersaing program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan akademik mahasiswa terhadap keunggulan bersaing program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan biaya pendidikan murah dan kepuasan akademik mahasiswa secara bersama-sama terhadap keunggulan bersaing program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh biaya pendidikan murah terhadap keunggulan bersaing program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan akademik mahasiswa terhadap keunggulan bersaing program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh biaya pendidikan murah dan kepuasan akademik mahasiswa secara bersama-sama terhadap keunggulan bersaing program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Mahasiswa Program Magister Manajemen Strata 2 periode 2016-2017 di Universitas Pamulang., sebanyak 680 orang.

### 2. Sampel

Perwakilan populasi yang dijadikan sampel adalah Mahasiswa Program Magister Manajemen Strata 2 Semester 1 sampai semester 4. Karena jumlah populasi 680 mahasiswa, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*Random Sampling*) sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin dalam Riduan (2007) dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$n = \frac{680}{7,8}$$

$n = 87,18$  Responden dibulatkan jadi **88 Responden**.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel x dan variabel y

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Hipotesis Pertama dengan Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variabel biaya pendidikan murah dan kepuasan akademik mahasiswa secara parsial/individual terhadap variabel

keunggulan bersaing, maka digunakan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus :  $dk = n - k$ , dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti.

Tabel 1 Model Regresi Sederhana Biaya Pendidikan Murah (X1) Terhadap Keunggulan Bersaing (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |               | Standardized Coefficients | t    | Sig.         |             |
|-------|-----------------------------|---------------|---------------------------|------|--------------|-------------|
|       | B                           | Std. Error    | Beta                      |      |              |             |
| 1     | (Constant)                  | <b>44.380</b> | 5.752                     |      | 7.715        | .000        |
|       | BPM                         | <b>1.318</b>  | .147                      | .695 | <b>8.966</b> | <b>.000</b> |

a. Dependent Variable: KEUB

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2017).

Tabel 2 Koefisien Determinasi Biaya Pendidikan Murah (X1) Terhadap Keunggulan Bersaing (Y)  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                       | R Square    | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------------|-------------|-------------------|----------------------------|
| 1     | <b>.695<sup>a</sup></b> | <b>.483</b> | .477              | 4.764                      |

a. Predictors: (Constant), BPM

b. Dependent Variable: KEUB

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2017).

Dapat diuraikan dari output data tabel-tabel di atas dengan hasil sebagai berikut:

- Model Regresi Sederhana yang diperoleh :  $Y = 44,380 + 1,318X_1$
- Nilai Koefisien Korelasi (R) = 0,695 sedangkan nilai Koefisien Determinasinya (R<sup>2</sup>) = 0,483
- Nilai thitung sebesar 8,966 dengan signifikansi t sebesar 0,000
- Karena thitung > ttabel (8,966 > 1,988) dan t signifikansi  $0,000 < t$  ( $0,000 < 0,05$ )

Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga dengan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel menunjukkan bahwa biaya pendidikan murah (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing (Y).

## 2. Uji Hipotesis Kedua dengan Uji Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan Uji t untuk variabel kepuasan akademik mahasiswa (X<sub>2</sub>) terhadap keunggulan bersaing (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 Model Regresi Sederhana Kepuasan Akademik Mahasiswa (X<sub>2</sub>) Terhadap Keunggulan Bersaing (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |               | Standardized Coefficients | t    | Sig.         |             |
|-------|-----------------------------|---------------|---------------------------|------|--------------|-------------|
|       | B                           | Std. Error    | Beta                      |      |              |             |
| 1     | (Constant)                  | <b>50.398</b> | 10.428                    |      | 4.833        | .000        |
|       | KAM                         | <b>1.485</b>  | .341                      | .425 | <b>4.357</b> | <b>.000</b> |

a. Dependent Variable: KEUB

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2017).

Tabel 4. Koefisien Determinasi Kepuasan Akademik Mahasiswa (X<sub>2</sub>) Terhadap Keunggulan Bersaing (Y)  
Model Summary

| Model | R                       | R Square    | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------------|-------------|-------------------|----------------------------|
| 1     | <b>.425<sup>a</sup></b> | <b>.181</b> | .171              | 5.998                      |

a. Predictors: (Constant), KAM

Dapat diuraikan dari output data tabel-tabel di atas dengan hasil sebagai berikut:

- a. Model Regresi Sederhana yang diperoleh :  $Y = 50,398 + 1,485X_2$
- b. Nilai Koefisien Korelasi (R) = 0,425 sedangkan nilai Koefisien Determinasinya (R<sup>2</sup>) = 0,181
- c. Nilai thitung sebesar 4,357 dengan signifikansi t sebesar 0,000
- d. Karena thitung > ttabel (4,357 > 1,988) dan t signifikansi 0.000 < t (0,000 < 0,05)

Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga dengan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel menunjukkan bahwa kepuasan akademik mahasiswa (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing (Y).

### 3. Uji Hipotesis Ketiga dengan Uji Simultan (Uji F).

Digunakan uji Statistik F (uji F) untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variabel biaya pendidikan murah dan kepuasan akademik mahasiswa secara simultan/bersama-sama terhadap variabel keunggulan bersaing, dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus :  $dk = n - k - 1$ , dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Kemudian membandingkan Fhitung dengan Ftabel dengan kriteria :

Jika Fhitung > Ftabel, (α,dk), berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Jika Fhitung < Ftabel (α,dk), berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

Dimana derajat kebebasan (dk) adalah :

$$\begin{aligned}
 dk &= n - k - 1 \\
 &= 88 - 2 - 1 \\
 &= 85
 \end{aligned}$$

$$F_{tabel} = F(\alpha; dk)$$

$$= (0,05 ; 95 \text{ Angka derajat kebebasan tersebut pada tingkat kesalahan } 5\%).$$

$$= 2,71$$

Untuk mengetahui hasil uji signifikansi secara bersama-sama dengan menggunakan uji F, dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                                |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error |                                |       |      |
| 1                         | (Constant) | 39.277                      | 8.444      |                                | 4.651 | .000 |
|                           | BPM        | 1.241                       | .174       | .655                           | 7.127 | .000 |
|                           | KAM        | .265                        | .321       | .076                           | .827  | .411 |

a. Dependent Variable: KEUB

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2017)

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1840.076       | 2  | 920.038     | 40.385 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1936.424       | 85 | 22.781      |        |                   |
|                    | Total      | 3776.500       | 87 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KEUB

b. Predictors: (Constant), BPM, KAM

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2017)

Tabel 7. Koefisien Determinasi X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Keunggulan Bersaing (Y)

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |  |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|--|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |  |
| 1                          | .698 <sup>a</sup> | .487     | .475              | 4.773                      |  |

a. Predictors: (Constant), BPM, KAM

b. Dependent Variable: KEUB

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2017)

Dari output data tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Model Regresi Linier Berganda yang diperoleh adalah:  $Y = -39,277 + 1,241X_1 + 0,265X_2$

b. Nilai Koefisien Korelasi ( $R$ ) = 0,698 sedangkan nilai Koefisien Determinasinya ( $R^2$ ) = 0,487

c. Nilai Fhitung sebesar 40,385 dengan signifikansi sebesar 0,000

d. Karena Fhitung > Ftabel ( $40,385 > 2,71$ ) dan signifikansi < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ )

Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara biaya pendidikan murah ( $X_1$ ) dan kepuasan akademik mahasiswa ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap keunggulan bersaing ( $Y$ ).

#### IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

##### 1. Pengaruh Biaya Pendidikan Murah ( $X_1$ ) terhadap Keunggulan Bersaing ( $Y$ )

a. Berdasarkan pengolahan data diperoleh model hubungan pengaruh dalam bentuk persamaan regresi linier sederhana  $Y = 45,860 + 1,136X_1$

b. Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa Konstanta sebesar 45,860 dapat dikatakan bahwa tanpa variabel biaya pendidikan murah, besarnya nilai keunggulan bersaing tetap terbentuk sebesar 45,860 dan setiap peningkatan satu unit biaya pendidikan murah akan dapat mengakibatkan peningkatan keunggulan bersaing sebesar 1,136.

c. Kemudian hasil analisis korelasi sederhana antara biaya pendidikan murah dan keunggulan bersaing diperoleh  $r_{yx1} = 0,699$  yang memiliki makna bahwa tingkat pengaruh biaya pendidikan murah terhadap keunggulan bersaing adalah kuat.

d. Uji t signifikan menghasilkan thitung = 9,064 > ttabel = 1,988, sehingga koefisien korelasi tersebut signifikan. Untuk konteks ini berarti biaya pendidikan murah semakin baik, semakin baik juga keunggulan bersaing dengan tingkat pengaruh kuat.

e. Karena nilai koefisien determinasinya (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,483 maka kontribusi variabel biaya pendidikan murah mempengaruhi keunggulan bersaing sebesar 48,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel biaya pendidikan murah berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing..

##### 2. Pengaruh Kepuasan Akademik Mahasiswa ( $X_2$ ) terhadap Keunggulan Bersaing ( $Y$ )

a. Hasil pengolahan data diperoleh model pengaruh dalam bentuk persamaan regresi linier sederhana  $Y = 57,098 + 0,802X_2$

b. Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa Konstanta sebesar 57,098 dapat dikatakan bahwa tanpa variabel kepuasan akademik mahasiswa, besarnya nilai keunggulan bersaing tetap terbentuk sebesar 57,098 dan setiap peningkatan satu unit kepuasan akademik mahasiswa akan dapat mengakibatkan peningkatan keunggulan bersaing sebesar 0,802.

c. Kemudian hasil analisis korelasi sederhana antara kepuasan akademik mahasiswa dan keunggulan bersaing diperoleh  $r_{yx2} = 0,530$  yang memiliki makna bahwa tingkat pengaruh kepuasan akademik mahasiswa terhadap keunggulan bersaing adalah cukup kuat.

d. Uji t signifikan menghasilkan thitung = 5,800 > ttabel = 1,988, sehingga koefisien korelasi tersebut signifikan. Untuk konteks ini berarti kepuasan akademik mahasiswa semakin baik, semakin baik juga keunggulan bersaing dengan tingkat

pengaruh cukup kuat.

- e. Karena nilai koefisien determinasinya (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,273 maka kontribusi variabel kepuasan akademik mahasiswa mempengaruhi keunggulan bersaing sebesar 27,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan akademik mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing.

### **3. Pengaruh Biaya Pendidikan Murah (X1) dan Kepuasan Akademik Mahasiswa (X2) secara Simultan terhadap Keunggulan Bersaing (Y)**

- a. Berdasarkan pengolahan data diperoleh model hubungan pengaruh dalam bentuk persamaan regresi linier berganda :
- b.  $Y = 31,062 + 0,941X_1 + 0,449X_2$
- c. Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa Konstanta sebesar -31,062 dapat dikatakan bahwa tanpa variabel biaya pendidikan murah (X1) dan kepuasan akademik mahasiswa (X2), besarnya nilai keunggulan bersaing (Y) tetap terbentuk sebesar 31,062.
- d. Kemudian hasil analisis korelasi berganda antara biaya pendidikan murah (X1) dan kepuasan akademik mahasiswa (X2) terhadap keunggulan bersaing (Y) diperoleh  $r_{yx1x2} = 0,750$  yang memiliki makna bahwa tingkat pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap keunggulan bersaing adalah kuat.
- e. Uji signifikan menghasilkan  $F_{hitung} = 54,632 > F_{tabel} = 2,71$  sehingga koefisien korelasi tersebut positif dan signifikan. Untuk konteks ini berarti kedua variabel independen secara simultan semakin baik, semakin baik juga keunggulan bersaing dengan tingkat pengaruh kuat.
- f. Kontribusi kedua variabel independen secara simultan mempengaruhi keunggulan bersaing sebesar 55,2%, karena nilai koefisien determinasinya (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa variabel biaya pendidikan murah (X1) dan kepuasan akademik mahasiswa (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing (Y).

## **V. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

- a. Terbukti Biaya Pendidikan Murah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Bersaing (Y). Biaya Pendidikan Murah (X1) memberikan kontribusi terhadap Keunggulan Bersaing (Y) sebesar 48,3%. Dengan demikian sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain.
- b. Terbukti Kepuasan Akademik Mahasiswa (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Bersaing (Y). Kepuasan Akademik Mahasiswa (X2) memberikan kontribusi sebesar 27,3%. Dengan demikian sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain.
- c. Terbukti secara simultan, Biaya Pendidikan Murah (X1), dan Kepuasan Akademik Mahasiswa (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Keunggulan Bersaing (Y), dengan signifikan sebesar 55,2%, sehingga sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **2. Saran**

- a. Pada variabel Biaya Pendidikan Murah (X1) didapatkan skor terendah pada pernyataan: "Biaya Pendidikan Murah di Pascasarjana UNPAM sangat bersaing dari PTS lain" Saran yang diberikan ke pihak Manajemen Universitas Pamulang adalah sebaiknya dilakukan penawaran-penawaran dalam hal metode pembayaran yang lebih

meringankan mahasiswa pascasarjana dalam menunaikan pembayaran biaya pendidikannya, seperti bila seluruh biaya akan dibayar tunai di awal semester maka akan ada pengurangan nilai beban biaya.

- b. Pada variabel Kepuasan Akademik Mahasiswa (X<sub>2</sub>) didapatkan skor terendah pada pernyataan: “Saya puas terhadap penawaran harga/kewajiban keuangan bagi para mahasiswa program pascasarjana Universitas Pamulang” Saran yang disampaikan agar diupayakan beban biaya pendidikan untuk pascasarjana sebisa mungkin ditekan menjadi lebih murah lagi dari yang sudah berjalan saat ini.
- c. Pada variabel Keunggulan Bersaing (Y) didapatkan skor terendah kedua pada pernyataan: “UNPAM memiliki Sumber Daya Manusia (Pimpinan Jajaran Rektorat) yang berkualitas”. Saran yang disampaikan ke Manajemen agar dilakukan peningkatan profesionalisme bagi sumberdaya manusia yang telah ada dengan pelatihan-pelatihan dan semacamnya.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. (2008). *Manajemen Perguruan Tinggi: Beberapa Catatan*, Aceh: Prenada Media Group.
- Akbar, I. R. (2018). *Analisis Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru (Study Kasus Pada SMK Muhammadiyah Parung)*. Tesis. Universitas Pamulang
- Alma, B. (2005). *Pemasaran Stratejik Jasa Pendidikan*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Arikunto Suharsimi, 2000. “Manajemen Penelitian”, Rineka Cipta, Jakarta..
- Basu Swastha Dharmmesta dan T. Hani Handoko, 2004, “Manajemen Pemasaran, Analisa perilaku konsumen”, BPEE Yogyakarta.
- Buttle, F. (2007). *Customer Relationship Management Concepts and Tools*, Jakarta: Bayumedia Publishing.
- Dahlan Abdullah, Mirna Dewi, Yuliwati, Ahmad khoiri, Cut Ita Erliana, (2020). *Pengukuran efisiensi pendidikan pesantren di Kota Lhokseumawe menggunakan metode data envelopment analysis*. Sefa Bumi Persada: Aceh Indonesia
- Depdikbud. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Elfindri. (2011). *Pendidikan Sebagai Barang Ekonomi*, Bandung: Lubuk Agung.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi I, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. J., dan Moedjiono. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Hassan, F. dan Sukra, Y. (2007). *Pendidikan Tinggi dalam Perspektif Sejarah dan Perkembangannya di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- <http://www.unpam.ac.id>
- IKAPI. (2010). *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*, Bandung: Fokus Media.
- Jonker, J., Pennink, B. J. W., dan Wahyuni, S. (2011). *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kelvin, (2015), “Analisis Pengaruh Promosi, Biaya Studi, Fasilitas Perkuliahan, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Mahasiswa untuk Kuliah di Sekolah Tinggi Teknik Surabaya”, *Jurnal Manajemen Kinerja*, Vol. 4 Nomor 1, diunduh Oktober 2017, <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/kinerja/article/view/613/358>
- Khoiri, A., Nulngafan, N., Sunarno, W., & Sajidan, S. (2019). *How is Students’ Creative Thinking Skills? An Ethnoscience Learning Implementation*. *Jurnal Ilmiah*

- Pendidikan Fisika Al-Biruni, 8(2), 153-163.
- Kotler, Philip, “Manajemen Pemasaran”, Edisi 12 jilid 1, Penerbit PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2009.
- Kusumawardani, N. (2012), “Analisis Pengaruh Proses Belajar Mengajar dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa”, Tesis S2 Magister Manajemen Universitas Pamulang.
- Maholtra, N. K. (2010). Riset Pemasaran Pendekatan Terapan (Jilid 1 & Jilid 2 edisi keempat), Jakarta: PT Indeks.
- Mulyasana, D. (2011). Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Prastyo, A. T. (2011). Kamus Istilah Pendidikan, Malang: Aditya Media Publishing.
- Prihatin, E. (2011). Teori Administrasi Pendidikan, Bandung: Alfabeta.
- Rahmayanty, N. (2010). Manajemen Pelayanan Prima, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. (2005), Metoda Statistika, Edisi 6, Bandung: Penerbit PT Trasito.
- Sugiyono. (2005). Metode Penelitian Bisnis, Cetakan 8, Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2016). Hubungan Pengendalian Diri dengan Prestasi Belajar. Penelitian. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Sunarsi, D. (2016, October). Pengaruh Minat, Motivasi Dan Kecerdasan Kognitif Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang. Thn. Akademik 2015-2016). In Proceedings (Vol. 1, No. 1).
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 1(2), 207-226.
- Suryabrata, S. (2010). Metodologi Penelitian, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Tjiptono, Fandy, Gregorius dan Dadi Adriana, “Pemasaran Strategik”, Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta, 2008.
- Umar, Husein, (2010), “Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen”, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Bekerjasama dengan Jakarta Business Research Centre (JBRC), Jakarta,.
- Wibowo, L. A. (2009). Judul makalah “Strategi Experimental Marketing Perguruan Tinggi” dalam buku Manajemen Corporate & Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Fokus pada Mutu dan Layanan Prima. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Y Kadarusman, D Sunarsi. (2020). Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Pada SMK PGRI Balaraja. JS (Jurnal Sekolah) 4 (3), 213-221
- Yuangga, K. D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2017). The Influence of Technology Determinism and Technology Literacy on Student Learning Outcomes (On MA Daarul Hikmah Pamulang). PINISI Discretion Review, 1(1), 23-30.

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS PAMULANG**

**Putra Perdamean Nauli**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02562@unpam.ac.id](mailto:dosen02562@unpam.ac.id)

Manuskrip: Sept-2020; Ditinjau: Okt-2020; Diterima: Nov-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kompensasi, kompetensi dan Motivasi, memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan, Responden penelitian terdiri para karyawan pada Universitas Pamulang Tangerang selatan. Populasi dan sample sebanyak 120 responden. Menggunakan teknik sample jenuh. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dan Pengolahan data menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier dan uji korelasi melalui program Statistical Package for The Social Science (SPSS) versi 22.0. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan besarnya pengaruh dari variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 14,7 % tergolong kategori setuju, sedangkan sisanya 85,3 % tergolong kategori tidak setuju dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi,, Motivasi, dan Kinerja.**

**ABSTRACT**

*This study aims to test compensation, competence and motivation, have an influence on employee performance. Respondents of the study consisted of employees at Pamulang University, South Tangerang. Population and sample of 120 respondents. Using saturated sample technique. This research uses quantitative methods and data processing uses validity testing, reliability testing, classical assumption tests, linear regression tests and correlation tests through the Statistical Package for The Social Science (SPSS) program version 22.0. The results compensation, competence and motivation have a positive and significant effect on employee performance. And the magnitude of the influence of the compensation, competence and motivation variables on employee performance is 14.7% classified as agree, while the remaining 85.3% are classified as disagree in this study.*

**Keywords: Compensation, Competence, Motivation, and Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Universitas Pamulang (UNPAM) merupakan Universitas Swasta yang berada di daerah Pamulang Tangerang Selatan, Provinsi Banten Indonesia. Perkembangan Universitas Pamulang sangat pesat sejak tahun 2006 hingga sekarang. Ini ditunjukkan dengan adanya 3 (tiga) lokasi Universitas Pamulang yaitu: Unpam Pusat, Witana dan Viktor. Ketiga lokasi Universitas pamulang ini telah beroperasi. Peminat Universitas Pamulang tidak kalah dengan Universitas lainnya, malah lebih tinggi peminat pada Universitas Pamulang ini. Dengan banyaknya peminat Universitas Pamulang, maka diperlukan banyak karyawan yang berkompoten untuk menjalankan Universitas (instansi) ini. Setiap instansi tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut, begitupun dengan Universitas Pamulang.

Sumber daya manusia pada sebuah instansi (UNPAM) perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan instansi. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena ada faktor lain yang mempengaruhinya. Sangat disayangkan, sebuah instansi yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Pencapaian kinerja sesuai yang diharapkan instansi (perusahaan) dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Suatu instansi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi dan periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi di mana individu tersebut bekerja.

Teknologi yang semakin berkembang merupakan sarana dan prasarana yang harus dimiliki oleh setiap organisasi bisnis, teknologi bermanfaat untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Memanfaatkan kemajuan teknologi tidaklah mudah, organisasi juga harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dan kompeten, sumber daya manusia merupakan tenaga kerja dalam organisasi yang menggerakkan dan menggunakan teknologi tersebut daam pekerjaan sehari-hari. Organsasi yang memiliki teknologi yang maju akan percuma jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak mampu atau tidak dapat menggunakan teknologi tersebut.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan seperti: kompetensi, kompensasi, kedisiplinan, kepuasan, kerja, komunikasi, kordinasi, pengalaman, kompetensi, lingkungan kerja, pendidikan, budaya, perusahaan, motivasi. Dalam menghadapi perubahan yang pesat di berbagai bidang tersebut juga perlu melakukan peningkatan kompetensi guna mengikuti tren- tren perubahan yang terjadi untuk diaplikasikan dalam organisasi. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi lain.

Karyawan merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Manusia merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya memicu kreatifitas di setiap organisasi dan tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil

bagi organisasi untuk mencapai tujuannya karena sumber daya manusia dapat membuat sumber daya yang lain berjalan.

Dalam meningkatkan upaya pengembangan karyawan universitas pamulang, instansi dihadapkan dengan hasil kerja pada karyawan yang berkerja. Baiknya hasil kerja karyawan akan meningkatkan kinerja kerja instansi jangka pendek dan jangka panjang.

Minimnya produktifitas kerja karyawan Universitas Pamulang dikarenakan karyawan di instansi ini tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar, sehingga banyak pekerjaan yang tertunda dan mengakibatkan menurunnya pendapatan instansi. Dan hal ini juga terjadi karena kompetensi yang dimiliki karyawan dari segi pengetahuan dan keterampilan karyawan masih terbilang kurang, sehingga mengganggu jalannya proses pelaksanaan pekerjaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan Sutrisno(2016:203). Kompetensi karyawan dalam suatu instansi berperan penting dalam kemajuan instansi tersebut. Karyawan yang berkompeten sangat diharapkan dalam menunjang aktifitas kerja.

Universitas pamulang juga memiliki peraturan mengenai standar kompetensi dalam merekrut karyawan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, tingkat pengetahuan atau pendidikan serta keahlian dan pengalaman karyawan, yang ditetapkan untuk jabatan tertentu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Sedangkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Sistem Standar kerja Nasional, dalam Peraturan Menteri ini, yang dimaksud dengan sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional adalah tatanan keterkaitan komponen standardisasi kompetensi kerja nasional yang komprehensif dan sinergis dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia Indonesia, Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tingkat pendidikan merupakan faktor penting utama dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan. Tingkat pendidikan dapat merubah pola pikir yang lebih baik dari seseorang karyawan yang bekerja dengan dibekali pendidikan yang tinggi dapat dikatakan lebih dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja dari perusahaan dapat puas dirasakan. Melihat ketentuan peraturan internal lembaga dan peraturan perundang-undangan, tingkat pendidikan dan pengetahuan karyawan tidak mengacu pada standar peraturan yang telah ditetapkan, sehingga akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Kesejahteraan juga merupakan salah satu bentuk kompensasi. Sesuai dengan Peraturan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial No. 5 Tahun 2015 Pasal 2 ayat 1 dan 2, bahwa pemberi kerja selain negara wajib mendaftarkan pekerja yang baru paling lama 30 hari terhitung sejak tanggal pekerja tersebut mulai bekerja. Dan Peraturan Undang-Undang Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Pasal 2, 4, 5 dan 6 mengenai Program Jaminan Hari Tua (JHT).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /Men/VI/2004 pada Pasal 4 ayat 1 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur mengenai Dalam Keputusan Menteri ini menerangkan bahwa pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur oleh instansi.

Hasil pengamatan pada tempat penelitian masih adanya kekurangan pada jenis pemberian kompensasi langsung berupa finansial, diantaranya:

Tabel 1

Jenis Pemberian Kompensasi

| No | Jenis Motivasi Finansial                              | Ket       |
|----|---|-----------|
| 1  | BPJS (Badan Penyelenggaraan jasmani kesehatan)        | Tidak Ada |
| 2  | Asuransi kesehatan dan JKK (jaminan kecelakaan kerja) | Tidak Ada |
| 3  | Pensiun/Pesangon                                      | Tidak Ada |
| 4  | THR   | Ada       |
| 5  | Upah Lembur   | Ada       |
| 6  | Insentif Kehadiran                                    | Tidak Ada |

Sumber : Universitas Pamulang

Tabel diatas menunjukkan bahwa, pemberian kompensasi masih belum memenuhi kesejahteraan karyawan, khususnya pada pemberian pensiun/pesangon. Dimana pemberian uang pensiun/pesangon instansi tidak memberikan kepada karyawan. Dari segi pemberian insentif kehadiran perusahaan tidak ada dan hanya memberikan upah lembur bila karyawan lembur di hari libur kerja ataupun melebihi jam kerja operasional. Hal ini jelas berbeda dengan peraturan perundang-undangan menteri tenaga kerja yang telah dikeluarkan. Dengan belum terpenuhinya pemberian kompensasi ini mengakibatkan karyawan kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Demi tercapainya tujuan instansi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang”.

### B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang ?
2. Apakah Kompetensi karyawan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas pamulang ?
4. Apakah Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang ?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang?
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang?
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada pada Universitas Pamulang?
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang ?

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Universitas Pamulang., sebanyak 120 orang

### 2. Sampel

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh jadi jumlah sampel penelitian sebanyak 120 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel x dan variabel y

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Regresi Linear Berganda

#### a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Uji F/Simultan)

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu: Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis uji validasi dan uji reliabilitas sebagaimana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen penelitian sudah teruji validitas maupun reliabilitasnya, sehingga telah memenuhi syarat sebagai instrumen yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dalam uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA pada kolom F untuk melihat pengaruh positif dan kolom significance untuk melihat signifikansi.

Berikut akan peneliti sajikan hasil uji F antara variabel independen Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan bantuan program SPSS versi 22.0

Tabel. 2 Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |                |     |             |       |                   |
|--------------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig.              |
| Regression         | 467,034        | 3   | 155,678     | 4,242 | ,007 <sup>b</sup> |
| Residual           | 4367,649       | 119 | 36,703      |       |                   |
| Total              | 4834,683       | 122 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI, MOTIVASI

#### b. Hasil Uji F (Simultan)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar  $4,242 > 2,68$  atau ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan nilai sig.  $0,007 <$  dari probabilitas 0,05, maka hasil yang dapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan adanya pengaruh antara Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan adalah positif dan signifikan. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa Hipotesis pada penelitian ini setelah di uji secara simultan dapat diterima (Ha. Positif).

c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel. 3. Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,250 <sup>a</sup> | ,062     | ,055              | 6,120                      |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien R= 0,250. Artinya korelasi variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,250 hal ini dapat di simpulkan bahwa ada hubungan positif sebesar 25,0% antara variable Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai Koefisien Determinasi R Square sebesar 0,062, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,2% sedangkan sisanya 93,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel. 4. Hasil Pengolahan Data Koefisien Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,195 <sup>a</sup> | ,038     | ,030              | 6,199                      |

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien R= 0,195. Artinya korelasi variabel Kompetensi(X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,195 hal ini dapat di simpulkan bahwa ada hubungan positif sebesar 19,5% antara variable Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Nilai Koefisien Determinasi R Square sebesar 0,038, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,8% sedangkan sisanya 96,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel. 5. Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,284 <sup>a</sup> | ,081     | ,073              | 5,165                      |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien R= 0,284. Artinya korelasi variabel Moivasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,284 hal ini dapat di simpulkan bahwa ada hubungan positif sebesar 28,4% antara variable Motivasi(X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Nilai Koefisien Determinasi R Square sebesar 0,081, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,1% sedangkan sisanya 91,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel. 6. Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,383 <sup>a</sup> | ,147     | ,126              | 5,020                      |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI, MOTIVASI

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien R= 0,383. Artinya korelasi variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,383 hal ini dapat di simpulkan bahwa ada hubungan positif sebesar 38,3% antara variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi(X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,147 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebesar 14,7% sedangkan sisanya 85,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

##### 1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil olah data dan uji statistik yang menjelaskan pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), menghasilkan data thitung sebesar 2,839 lebih besar dari ttabel 1,657 atau ( $2,839 > 1,657$ ). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) sehingga hipotesis diterima. Sesuai dengan hipotesis yang telah disebutkan Ho ditolak dan Ha diterima.

##### 2. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil olah data dan uji statistik yang menjelaskan pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), menghasilkan data thitung sebesar 2,191 lebih besar dari ttabel 1,656 atau ( $2,191 > 1,656$ ). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga hipotesis diterima. Sesuai dengan hipotesis yang telah disebutkan Ho ditolak dan Ha diterima.

##### 3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data dan uji statistik yang menjelaskan pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), menghasilkan data thitung sebesar 2,428 lebih besar dari ttabel 1,656 atau ( $2,428 > 1,656$ ). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi(X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) sehingga hipotesis diterima. Sesuai dengan hipotesis yang telah disebutkan Ho ditolak dan Ha diterima.

##### 4. Pengaruh Kompensasi(X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data statistik diatas akan menjelaskan pengaruh Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi(X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari tabel diatas Nilai Fhitung dalam tabel ANOVA sebesar 4,242

sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,68 maka data tersebut dapat dikatakan terjadi pengaruh simultan yaitu  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau ( $4,242 > 2,68$ ) sehingga berpengaruh positif. Apabila dihitung dari nilai signifikansi menghasilkan nilai sig.  $0,007 < 0,05$ , maka hasil yang di dapat berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian sesuai dengan hipotesis yang telah disebutkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Universitas Pamulang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,839 > 1,657$ ), dengan nilai signifikansi ( $0,005 < 0,05$ ). Maka  $H_a$  diterima. Nilai koefisien Diterminasi ( $R^2$ ) sebesar 0,062, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,2% tergolong kategori setuju, sedangkan sisanya 93,8% tergolong kategori tidak setuju dalam penelitian ini.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Universitas Pamulang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,191 > 1,657$ ), dengan nilai signifikansi ( $0,030 < 0,05$ ). Maka  $H_a$  diterima. Nilai koefisien Diterminasi ( $R^2$ ) sebesar 0,038, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,8% tergolong kategori setuju, sedangkan sisanya 96,2% tergolong kategori tidak setuju dalam penelitian ini.
- c. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Universitas Pamulang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,428 > 1,657$ ), dengan nilai signifikansi ( $0,017 < 0,05$ ), Maka  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai koefisien Diterminasi ( $R^2$ ) sebesar 0,081, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,1% tergolong kategori setuju, sedangkan sisanya 91,9% tergolong kategori tidak setuju dalam penelitian ini.
- d. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada Universitas Pamulang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan nilai signifikansi  $4,242 < 2,68$ ). Maka  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai koefisien Diterminasi ( $R^2$ ) sebesar 0,147 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) sebesar 14,7% tergolong kategori setuju, sedangkan sisanya 85,3% tergolong kategori setuju dalam penelitian ini.

### 2. Saran

- a. Agar perusahaan/ instansi memberikan kompensasi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Karyawan harus ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya
- c. Pimpinan harus bisa memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja.
- d. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.
- e. Harus ada penelitian lebih lanjut menggunakan variable bebas yang lain dan menambah sampel seperti pimpinan agar memperoleh hasil yang lebih real.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. 2004. Sosiologi Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Akbar, I. R. (2018). Analisis Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru (Study Kasus Pada SMK Muhammadiyah Parung). Tesis. Universitas Pamulang
- \_\_\_\_\_. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 15(1), 73-80.
- Anni, Catharina Tri. 2006. Psikologi Belajar. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Appley, Lawrence A. dan Lee, Oey Liang. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta: Salemba
- Arifin, Zainal. 2009. Evaluasi Pembelajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Daft, Richard L. 2006. Management (Manajemen). Jakarta: Salemba Empat.
- Dalyono. 2009. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya manusia. Jilid 1. Edisi 10. Jakarta: Indeks
- Djamarah, Syaiful Bakri. 2008. Psikologi Belajar. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Engkoswara. 2010. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2005. Analisis Multivariant dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP
- Griffin, R.W.2004. Manajemen. Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2007. Proses Belajar Mengajar. Cetakan II. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani, Reksohadiprojo. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, D., Prabowo, B., & Anwar, S. (2020). Organizational Leadership and Conflict in Human Resource Management Review. Solid State Technology, 63(6), 1372-1381.
- Jihad, Asep dan Haris, Abdul. 2009. Evaluasi Pembelajaran. Cetakan III. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Kanto, Kulase. 2015. The Influence of Motivation and Work Satisfaction toward Performance of Senior High School Guidance and Counseling Teachers in South Sulawesi. International Journal of Advanced Research Volume 3 Issue 2 (hlm. 386-401).
- Khoiri, A. (2017). Analisis Kemampuan Berfikir Kritis Siswa Menggunakan Teams Assisted Individualization (Pembelajaran Sains Materi Gerak). SEJ (Science Education Journal), 1(2), 52-63.
- Kurnianing, Aulia Putri. 2012. Hubungan Lingkungan Belajar di Institusi Pendidikan dan Motivasi Belajar dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi DIII Kebidanan STIKES 'Aisyiyah Surakarta. Gaster Volume 9 No.2.
- Maja, Ibnu. 2013. Pengaruh Motivasi, Metode Pembelajaran dan Disiplin Belajar terhadap Prestasi Belajar Matematika Teknik di Politeknik Negeri Sriwijaya. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX ISSN: 2085-1375
- Malayu, S.P Hasibuan. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Malhotra, Naresh, K. 2010. Marketing Reseach, An Applied Pearson Education
- Nashar, Drs. 2004. Peranan Motivasi dan Kemampuan awal dalam kegiatan Pembelajaran. Jakarta: Delia Press.

- Pidarta, Made. 2009. Landasan Kependidikan. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rafiqah, Mar'atur. 2012. Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar pada Siswa-Siswi kelas XI SMA Negeri 2 Metro Tahun Pelajaran 2012-2013. Jurnal Penelitian Ilmiah.
- Riduwan, M.B.A. 2014. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2011. SPSS Statistik Parametrik. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Efek Media.
- Sardiman. 2009. Interaksi dan Motivasi Belajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, Ika Rizkhi Purnama. 2013. Analisis Pengaruh Proses Belajar Mengajar, Motivasi Belajar dan Lingkungan Belajar Kampus terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Schermerhorn, J.R. 2003. Manajemen. Buku I. Edisi Bahasa Indonesia, Management 5e. Yogyakarta: Andi.
- Siregar, Syofian. 2016. Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slameto. 2003. Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya.. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugihartono, dkk. 2007. Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D. (2016). Hubungan Pengendalian Diri dengan Prestasi Belajar. Penelitian. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- \_\_\_\_\_. (2016, October). Pengaruh Minat, Motivasi Dan Kecerdasan Kognitif Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang. Thn. Akademik 2015-2016). In Proceedings (Vol. 1, No. 1).
- \_\_\_\_\_. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 1(2), 207-226.
- Suprijono, Agus. 2009. Cooperative Learning Teori dan Aplikasi PAIKEM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryabrata, Sumadi. 2011. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. Jurnal Ad'ministrare, 6(2), 187-196.
- Syah, Muhibbin. 2008. Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Terry, George R. 2010. Teori Manajemen. Jakarta: Bina Aksara.
- Tu'u, Tulus. 2004. Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN STAFF  
AKADEMIK KAMPUS UNIVERSITAS PAMULANG**

**Mohamad Khaerul Umam**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02568@unpam.ac.id](mailto:dosen02568@unpam.ac.id)

Manuskrip: Sept-2020; Ditinjau: Okt-2020; Diterima: Nov-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan pada Staff Kampus Universitas Pamulang – Tangerang Selatan. Faktor-faktor tersebut yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja. Meningkatnya kualitas kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang memadai akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga tujuan tercapai. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa tabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan kedua variabel bebas berarti yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan nilai F hitung 178.821 (lebih besar dari Ftable 3,09), dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Staff Kampus Universitas Pamulang – Tangerang Selatan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the factors that affect the work effectiveness of employees on the Campus Staff of Pamulang University - South Tangerang. These factors are leadership and work environment. Increasing the quality of good leadership and an adequate work environment will have a positive impact on the organization, so that goals are achieved. By using multiple regression analysis method, it can be concluded that the leadership table (X1) has a positive and significant effect on employee work effectiveness. The results of the study simultaneously show that the two independent variables mean leadership and work environment, have a positive and significant effect on employee work effectiveness with an F value of 178.821 (greater than Ftable 3.09), it can be concluded that leadership and work environment have a significant influence on effectiveness. employee work on Campus Staff Pamulang University - South Tangerang.*

**Keywords: Leadership and Work Environment on Employee Work Effectiveness.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak ada artinya, teknologi maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi.

Dalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia adalah asset yang paling dianggap sangat potensial dan penting. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan tidak boleh dipandang sebelah mata. Organisasi atau perusahaan harus menyediakan bagian khusus yang bertugas mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, bagian itu disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau sering disebut bagian personalia. Personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan. Personalia dengan hal ini manajer sumber daya manusia. Ruang lingkup manajer meliputi mempelajari dan mengembangkan cara agar karyawan secara efektif mencurahkan semua potensi dan kekuatan untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Banyak terdapat karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan dan keinginan yang berbeda-beda, hal ini menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola pikir dan tingkah laku yang berbeda. Perbedaan yang timbul pada masing-masing individu karyawan menuntut seorang manajer mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan dan menyelaraskan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Karyawan menginginkan suatu iklim kerja yang menyenangkan dalam hal ini iklim kerja yang menyenangkan meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana, fisik yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tepat, imbalan jasa uang dan non uang yang layak dan adil, jenis pekerjaan yang sesuai dan yang berkualitas serta tantangan kerja yang menarik.

Masalah yang sering dihadapi seorang pemimpin organisasi atau perusahaan yaitu bagaimana cara terbaik dalam memberikan kebutuhan yang sesuai dengan keinginan para karyawan serta organisasi atau perusahaan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan serta bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tercapai kepuasan kerja antara karyawan dan organisasi atau perusahaan, serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan.

Dalam perusahaan, pertentangan-pertentangan bisa saja terjadi antara para karyawan sendiri ataupun para pemimpin sendiri, hal itu terjadi karena banyaknya manusia yang ada dalam perusahaan, dikarenakan masing-masing mempunyai sifat, sikap, keinginan, kepribadian dan minat yang berbeda-beda. Salah satu ciri dari suatu

kelompok yang matang adalah kemauan dan kemampuannya untuk mengangkat perselisihan yang ada ke permukaan sehingga bisa dibicarakan dan memberi kemungkinan penyelesaian yang lebih besar. Ada banyak macam konflik yang membawa implikasi, dan jika tidak ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya akan menyebabkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan akan menurun.

Istilah efektivitas dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatankegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian, dan ketrampilan. Efektif tidaknya suatu program yang dilaksanakan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankannya dibandingkan dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan. Penilaian semacam ini bertujuan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia.

Efektivitas kerja akan meningkat apabila seseorang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja. Efektivitas kerja individu dapat diukur dari keterampilan kerja, peningkatan prestasi, kemampuan untuk beradaptasi, dan mampu menghadapi perubahan (Bass dan Daft, 1989).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka untuk penulisan tesis ini dipilih judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Staff Akademik Kampus Universitas Pamulang – Tangerang Selatan (Studi Kasus Pada Kampus Universitas Pamulang Yayasan Sasmita Jaya)”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah faktor kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada staff akademik kampus Universitas Pamulang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada staff akademik kampus Universitas Pamulang?
3. Apakah faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada staff akademik kampus Universitas Pamulang?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan pada staff akademik kampus Universitas Pamulang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada staff akademik kampus Universitas Pamulang
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada staff akademik kampus Universitas Pamulang

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi menjadi sasaran adalah seluruh karyawan/staff akademik Universitas Pamulang (UNPAM) Yayasan Sasmita Jaya, sebanyak 125 orang

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sample dihitung dengan menggunakan rumusan berikut (J.Supranto,

1990:38)

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = galat pendugaan (error dalam pengambilan sampel ditetapkan 10%)  
dengan demikian, jumlah sampel yang diambil adalah  
125

$$n = \frac{125}{125(0,05)^2 + 1} = 95,23 = 96 \text{ responden.}$$

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel x dan variabel y

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis hubungan korelasional antara variabel

Tabel 1. Analisis Hubungan Korelasional Antara Variabel

|                   |                     | Correlations      |              |                  |
|-------------------|---------------------|-------------------|--------------|------------------|
|                   |                     | Efektivitas Kerja | Kepemimpinan | Lingkungan Kerja |
| Efektivitas Kerja | Pearson Correlation | 1                 | ,851**       | ,887**           |
|                   | Sig. (2-tailed)     |                   | ,000         | ,000             |
|                   | N                   | 100               | 100          | 100              |
| Kepemimpinan      | Pearson Correlation | ,851**            | 1            | ,966**           |
|                   | Sig. (2-tailed)     | ,000              |              | ,000             |
|                   | N                   | 100               | 100          | 100              |
| Lingkungan Kerja  | Pearson Correlation | ,887**            | ,966**       | 1                |
|                   | Sig. (2-tailed)     | ,000              | ,000         |                  |
|                   | N                   | 100               | 100          | 100              |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) : *output SPSS.V22*

Berdasarkan pendapat yonathan Sarwono dalam buku Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS (2006, p166), ditetapkan kriteria untuk menafsirkan korelasi antar variabel sebagai berikut :

- > - 0,25 : Korelasi sangat lemah
- > - 0,25 - 0,5 : Korelasi sangat cukup
- > - 0,25 – 0,75 : Korelasi kuat
- > - 0,25 – 1 : Korelasi sangat kuat

#### a. Korelasi antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja

Korelasi sebesar 0.851 bersifat sangat kuat dan searah (positif), korelasi dua variabel bersifat signifikan karena signifikannya sebesar  $0.000 < 0,05$ .

#### b. Korelasi antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja

Menggunakan uji, signifikan jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_1$  diterima. Diketahui nilai signifikan =  $0.000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima “ada hubungan korelasi sebesar 0.802 bersifat sangat kuat dan searah (positif), korelasi dua

variabel bersifat signifikan karena angka signifikasinya sebesar  $0.000 < 0,05$ . Korelasi sebesar 0.887 bersifat sangat kuat dan searah (positif), korelasi dua variabel bersifat signifikan karena signifikannya sebesar  $0.000 < 0,0$

## 2. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.

- a. Uji korelasi kepemimpinan (X1) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 2. Uji Korelasi Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | ,966 <sup>a</sup> | ,933     | ,932              | 1,812                      | 2,212         |

a. Predictors: (Constant) Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Efektivitas

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variable penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS, besarnya pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien produk momen. Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa korelasi parsial terhadap data variable kepemimpinan (X1) dengan variable efektivitas kerja karyawan (Y) menghasilkan harga koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,966. Angka ini menggambarkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan adalah positif dalam kategori kuat. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

- b. Uji t Kepemimpinan (X1) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 3. Uji t Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 35.143                      | 5.848      |                           | 6.009 | ,000 |
|       | Kepemimpinan (X1) | -487                        | ,083       | -.516                     | 5.835 | ,000 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t

H0 : kepemimpinan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

H1 : kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Jika  $t_{table} > t_{hitung}$  maka H0 ditolak dan H1 diterima

Jika  $t_{table} < t_{hitung}$  maka H0 diterima dan H1 ditolak

Nilai  $t_{table}$  didapatkan dengan cara rumus  $dk = n - 1 = 100 - 1 = 99$  dengan probabilitas 0,05 diperoleh  $t_{table}$  1.984.  $t_{hitung}$  sebesar 5.835. Dengan signifikan  $0.00 < 0,05$  sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, disiplin kerja secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 0.516 atau 51.6%. Berdasarkan table 4.20 diatas, diketahui koefisien X1 sebesar 0,487 dan konstanta sebesar 35.413 sehingga dapat digambarkan persamaan regresinya adalah  $Y = 35.413 + 0,487 X1$ . Persamaan ini menggambarkan apabila kepemimpinan kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat/naik 0,487 satuan pada konstanta 35.413.

Dari table 3 Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang berfungsi sebagai independent parsial dapat menjelaskan efektivitas kerja karyawan sebagai variable

dependen.

c. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan

1. Uji korelasi lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Efektivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 4. Uji korelasi lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja karyawan

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .118 <sup>a</sup> | .014     | -.006             | 1.84850                    |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Efektivitas

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS, besarnya pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y) menghasilkan harga koefisien korelasi r<sub>y1</sub> sebesar 0.118. Angka menggambarkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan adalah positif dalam kategori sangat kuat. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan

2. Uji t lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Efektivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 5. Uji t lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Efektivitas kerja karyawan

| Model |                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                         | 12,430                      | 3,392      |                           | 3,665 | ,000 |
|       | Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) | ,597                        | ,112       | ,802                      | 5,308 | ,663 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Dependent Variabel : Efektivitas kerja karyawan.

Pengujian hipotesis dengan uji t

H<sub>0</sub> : lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t

H<sub>0</sub> : Lingkungan kerja tidak terpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Jika t table > t hitung maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Jika t table < t hitung maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Nilai t table didapatkan dengan cara rumus  $dk = n - 1 = 100 - 1 = 99$  dengan probabilitas 0,05 diperoleh t table sebesar 1.984. t table sebesar 1.984 < t hitung sebesar 5.308. Dengan signifikan 0.663 < 0,05 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, Artinya, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 0.802 atau 80.2%. Berdasarkan table 4.22 diatas, diketahui koefisien X<sub>2</sub> sebesar 0,597 dan konstanta sebesar 12.430 sehingga dapat digambarkan persamaan regresinya adalah  $Y = 12.430 + 0,5977 X_1$ . Persamaan ini menggambarkan apabila lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka efektivitas kerja karyawan meningkat/naik 0,597 satuan pada konstanta 12.430. Dari table 4.22 Dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja yang berfungsi sebagai independent parsial dapat menjelaskan efektivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen.

d. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Tabel 6. Uji F ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 2792.623       | 2  | 1396.311    | 178.821 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 757.417        | 97 | 7.808       |         |                   |
| Total        | 3550.040       | 99 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Efektivitas

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F berikut :

Diketahui nilai F hitung 178.821 sedangkan nilai F table untuk taraf signifikan 0.05

Cara mencari nilai F table dengan dk pembilang = k dan dk penyebut dk = n – k – 1.

Berikut asumsinya

K = jumlah variable independent

n = jumlah anggota sample

dengan rumus tersebut maka dk pembilang = 3 dan dk penyebut 100 – 2 – 1 = 97 maka

didapatkan nilai F tabel

dasar pengambilan keputusan 3.09

jika F hitung > F table maka H0 ditolak H1 diterima

jika F hitung < F table maka H0 diterima H1 ditolak

dari penelitian didapatkan F hitung 178.821 > F table sebesar 3.09 sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Dari table 4.67 disimpulkan bahwa hipotesis 1 dapat diterima, maka Lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

**3. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi dengan simbol r<sup>2</sup> merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang di hitung yang didasarkan pada model statistik. Defenisi berikutnya menyebutkan bahwa r<sup>2</sup> merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat dengan variabilitas nilai data asli.

a. Kepemimpinan ( X1) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien determinasi untuk variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 7. Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .516 <sup>a</sup> | .266     | .258              | 5.226                      |

a. Predictors : ( constant), X2

b. Dependent Variabel : Y

Kolom R Square pada tabel 7. Diatas menunjukkan angka R Square adalah 0.266 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0.5162), R yang disebut koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan adalah 27 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Lingkungan Kerja ( X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien determinasi untuk variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 8. Model Summary

| Model | R    | R Square | Adjust R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-----------------|----------------------------|
| 1     | .802 | .643     | .639            | 3.646                      |

a. Predictors : ( constant), X1

b. Dependent Variabel : Y

Kolom R Square pada tabel 4.24. Diatas menunjukkan angka R Square adalah 0,802 yang disebut koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan adalah 8.5 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

c. Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Tabel 9. Koefisien Diterminasi Model Summaryb

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .821 <sup>a</sup> | .674     | .664              | 3.519                      |

a. Predictors : ( constant), X1,X2

b. Dependent Variabel : Y

Kolom R Square pada tabel 4.25. Diatas menunjukkan angka R Square adalah 0.821 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0.6742), R yang disebut koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan adalah 8.2 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan  
 Persamaan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut :

$$y = 0.516 X_1 + 0,802 X_2 + 0,326$$

$$r_{y1,2} = 0,674$$

$r_{y1}$  (0,516) = Koefisien korelasi  $r_{y3}$  sebesar 0,516. Angka ini menggambarkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan adalah positif dalam kategori kuat.

$r_{y2}$  (0,802) = Koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,802. Angka ini menggambarkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan adalah positif dalam kategori sangat kuat.

$R_{y1,2}$  (0,674) = Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan secara bersama – sama sebesar 67.%. (0,326) = Faktor lain diluar dari kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 32.6% (100%-67.4%).

#### IV. PENUTUP

##### 1. Kesimpulan

- Kepemimpinan, Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan kerja pada Kampus Universitas Pamulang – Tangerang Selatan, diketahui hasil nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 > 0.05 dan nilai t hitung 5,835 > t tabel 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi tersebut menunjukkan bahwa Ho ditolak pada tingkat kesalahan 5% dan Ha diterima pada tingkat keyakinan 95%.
- Lingkungan Kerja, Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan kerja pada Kampus Universitas Pamulang – Tangerang Selatan, diketahui hasil nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,663 > 0.05 dan nilai t hitung 5.308 > t tabel 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi

tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak pada tingkat kesalahan 5% dan  $H_a$  diterima pada tingkat keyakinan 95%.

- c. Efektivitas kerja karyawan,  $r_{y1,2}$  sebesar 0,674, angka ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dalam kategori kerja kuat terhadap efektivitas kerja karyawan secara bersama – sama sebesar 67.4% dan 0,326 angka ini menggambarkan bahwa faktor lain diluar dari kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 32.6 % ( 100% - 67.4%).
- d. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

## 2. Saran

- a. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok dan/atau team (pekerjaan rumah) terutama dalam mengembangkan Prodi yang berada dibawah naungannya sendiri, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok dan/atau team.
- b. Lingkungan kerja pada Kampus Universitas Pamulang – Tangerang Selatan perlu di tingkatkan dan diperhatikan oleh atasan supaya dalam melakukan setiap tugas seluruh karyawan atau staff yang bekerja memiliki semangat dan tanggung jawab untuk bekerja secara tepat dan efisien.
- c. Kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan yang di hasilkan oleh seluruh karyawan. Agar efektivitas kerja dapat ditingkatkan, disarankan agar kepemimpinan dan lingkungan kerja lebih di tingkatkan misalnya memberikan apresiasi dari atasan kepada bawahannya ataupun memberikan fasilitas yang lengkap/memadai untuk karyawan yang berprestasi dan karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma 2000, Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ahmad Tohardi, (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 15(1), 73-80
- Andi, Supangat. (2007). Statistik :Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan 14 Nonparametrik. Jakarta : Kencana.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan; Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Assauri, Sofjan, "Manajemen Produksi dan Operasi Edisi Revisi 2004", Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta, 2004
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, DR, (2003), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT. Bumu Aksara, Jakarta
- Daft, Richard L. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga.

- Dessler, Garry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Flippo, Edwin B. 1994. *Manajemen Personalia : Edisi Keenam, Jilid 1*. Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino C. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset :Yogyakarta
- Handoko, Hani T, Dr. MBA , Dr. M.Com 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE.
- Heidjachman dan Husnan, S. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.Indeks. Jakarta
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kembara, M. D., Hanny, R., Gantina, N., Kusumawati, I., Budimansyah, D., Sunarsi, D., & Khoiri, A. (2020). Scientific Literacy Profile Of Student Teachers On Science For All Context. *Solid State Technology*, 63(6), 5844-5856.
- Khoiri, A., & Haryanto, S. (2018). The 21st century science skills profile based local wisdom education (tourist attractions and typical foods in regency of wonosobo). *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 5(3), 361-371.
- Kreitner dan Kinicki.(2008). *Organizational behavior 8th edition*. Mc Grow Hill Internasional Edition.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya. Halaman 16.
- Manulang, M. 1982. *Dasar-dasarManajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, L Robert.& Jackson, H, John., 2006, *human Resource Management (Terjemahan Diana Angelica)*, Edisi Sepuluh; Jakarta : Salemba Empat.
- Melayu, S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Muhaimin (2004). *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Mulyadi. “Akuntansi Manajemen :Konsep, Manfaat dan Rekayasa. Salemba Empat. 2001.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Sunarsi, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang)*.

**ANALISIS PENERAPAN KONSEP BALANCED SCORECARD  
SEBAGAI ALAT PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN  
TELEKOMUNIKASI YANG TERCATAT DI BURSA EFEK  
INDONESIA  
(STUDI KASUS: PT. XL AXIATA TBK)**

**Pasifico Shorea Rotaria**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02577@unpam.ac.id](mailto:dosen02577@unpam.ac.id)

Manuskrip: Sept-2020; Ditinjau: Okt-2020; Diterima: Nov-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan metode balanced scorecard dalam mengukur kinerja untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Penelitian studi kasus ini dilakukan pada PT XL Axiata Tbk untuk menganalisis perspektif keuangan, pelanggan, bisnis, sedangkan untuk pembelajaran dan pertumbuhan dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan PT XL Axiata Tbk mengalami peningkatan kinerja. Pada perspektif keuangan dan bisnis menunjukkan hasil yang memuaskan, juga untuk perspektif pembelajaran dan pertumbuhan pada tingkat karyawan cukup memuaskan. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan metode balanced scorecard dapat memberikan gambaran menyeluruh dan lebih terstruktur.

**Kata Kunci: Balanced Scorecard; Kinerja; Perspektif.**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the application of the balanced scorecard method in measuring performance to help the company achieve its goals effectively and efficiently. This case study research was conducted at PT XL Axiata Tbk to analyze financial, customer, business perspectives, while learning and growth was carried out using a questionnaire. The results of this study indicate that the company performance of PT XL Axiata Tbk has increased performance. From a financial and business perspective, it shows satisfactory results, also for a learning and growth perspective at the employee level it is quite satisfying. The conclusion of this study shows that the use of the balanced scorecard method can provide a comprehensive and more structured picture.*

**Keywords: Balanced Scorecard; Performance; Perspective.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan dan tantangan mendasar yang dihadapi oleh sebuah perusahaan adalah bagaimana dapat bertahan dan bersaing seiring dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi dan informasi. Tidak dapat dihindari, dengan perkembangan ini perusahaan yang sekarang sedang beroperasi harus mampu memaksimalkan fungsi yang berorientasi dalam memuaskan para pelanggannya namun dengan biaya yang terjangkau. Untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai kebutuhan masa kini, maka manajemen perusahaan harus mampu memotivasi bawahannya untuk mendesain, memasang, mengoperasikan, merencanakan dan menyusun program yang strategis untuk memajukan perusahaan. Ukuran kinerja keberhasilan perusahaan biasanya dilihat dari segi finansial yang didapatkan pada setiap periode yang ditentukan oleh perusahaan tersebut, karena dalam setiap periodenya itu tidak dapat dijadikan indikasi bagi kemajuan perusahaan untuk periode berikutnya. Namun kunci keberhasilan perusahaan tidak hanya dilihat dari keberhasilan finansialnya saja, perusahaan juga harus memperhatikan hubungan baik dengan karyawannya, customer, dan juga pesaing bisnisnya. Keadaan seperti inilah yang akan membawa perusahaan ke dalam suatu pemikiran untuk menciptakan inovasi-inovasi baru untuk kemajuan perusahaan dalam mengimbangi semakin meningkatnya persaingan bisnis dan mengimbangi perkembangan teknologi. “Perusahaan membutuhkan suatu sistem untuk mengukur kinerja perusahaan. Sistem tersebut disebut Balanced Scorecard. Sistem ini dapat digunakan perusahaan sebagai strategi meningkatkan kemampuan kinerja organisasi pada masa depan”. Balanced Scorecard merupakan alat manajemen kontemporer yang didesain untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam melipatgandakan kinerja keuangan luar biasa secara berkesinambungan (*sustainable outstanding financial performance*) (Mulyadi, 2009: 3). Menurut Mathius dan Erna (2011) bahwa *balance scorecard* memiliki keistimewaan karena mengukur kinerja perusahaan baik dari sisi finansial maupun non finansial, yaitu prespektif keuangan, prespektif pelanggan, prespektif proses bisnis internal dan prespektif pembelajaran dan pertumbuhan.

Munculnya teknologi baru dalam sistem manajerial antara lain *six sigma*, *total quality management*, *balanced scorecard*, dan lain sebagainya untuk mengimbangi persaingan antara perusahaan. Penggunaan *balanced scorecard* oleh perusahaan-perusahaan di dunia yang telah masuk dalam *Fortune 1000* saat ini telah mencapai hampir 50% dari jumlah perusahaan yang ada, ini belum termasuk perusahaan yang diluar kategori *fortune 1000*. Sehingga penggunaan sistem *balanced scorecard* diakui sebagai salah satu dari ide bisnis yang banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan di dunia. Metode ini diakui oleh perusahaan-perusahaan di dunia karena dengan menggunakan alat ini penyelesaian masalah menjadi lebih cepat dan efisien.

Alat ini digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai pedoman untuk menentukan target dan tujuan yang jelas dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Karena dengan menggunakan alat ini, pihak-pihak dalam perusahaan akan berperan dan berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga tujuan dan cita-cita dari perusahaan akan berhasil. (Adiputri & Sukesti, 2014).

Mengikuti perkembangan teknologi ini, PT XL AXIATA Tbk, sebagai perusahaan jasa telekomunikasi selular yang melayani panggilan dan penerimaan telepon selular, baik dalam dan luar negeri, hanya mengukur kinerja perusahaan dari segi finansialnya saja, sehingga dalam operasinya, perusahaan berjalan kurang dinamis dalam memperhatikan kebutuhan konsumen dan juga kurang efisien karena perusahaan hanya memperhatikan dari keberhasilan dari sisi finansialnya saja. Penulis berpendapat bahwa

perusahaan tersebut perlu menerapkan sistem manajemen yang baik untuk mengendalikan dan memperbaiki sistem yang ada sehingga perusahaan dapat mencapai keseimbangan dari segala aspek yang diperlukan, serta mewujudkan visi dan misi perusahaan. Penggunaan balanced scorecard, dapat memberikan bahan untuk mengkomunikasikan visi, misi dan strategi, kemudian menginformasikan kepada seluruh pegawai tentang apa yang menjadi penentu sukses pada masa sekarang dan masa yang akan datang.(Yuniawati & Murwani, 2014).

Dalam rangka meningkatkan kemampuan persaingan bisnis, perusahaan harus mampu meningkatkan sumberdaya manusia agar lebih kompetitif dan unggul, oleh karena itu manajemen harus memberikan penilaian kepada karyawan yang berprestasi dan yang tidak produktif dalam bekerja. Penilaian ini penting bagi tim manajemen sebagai informasi untuk mempertahankan karyawan tersebut dalam mengambil tindakan kebijakan selanjutnya. Bagi karyawan yang dinilai kurang produktif dalam bekerja, maka perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja karyawan tersebut sesuai dengan standar yang ditentukan. Menurut Nawawi (1996) ‘penilaian kinerja adalah sebuah proses manajemen sumber daya manusia yang melakukan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja. Dari hasil observasi itu dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk penetapan keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam bekerja’.(Zuniawan et al., 2020).

Menilai kinerja karyawan bermanfaat dalam mengembangkan perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2002), penilaian kinerja bermanfaat untuk pengembangan perusahaan, khususnya departemen sumber daya manusia,

Menurut Mulyadi (2001), Dengan menggunakan balanced scorecard, perencanaan strategi perusahaan yang baik adalah sebagai berikut: 1) Penerjemah strategi ke dalam berbagi sasaran strategik yang kompherensif, koheren dan seimbang, 2) Penentuan ukuran sasaran strategik, ukuran hasil, dan ukuran pemacu kinerja, 3) Penentuan target yang akan diwujudkan dalam pencapaian sasaran strategik untuk jangka waktu tertentu di masa depan, 5) Perumusan inisiatif strategik untuk mencapai sasaran strategik.

Berbagai penelitian telah dilakukan dengan judul Analisa Pengukuran Kinerja BPK RI melalui pendekatan Balanced Scorecard. (Prasetyaningdyah Wikan Astuti, Universitas Indonesia, 2010), Perencanaan Balanced Scorecard Induk Koperasi ABC (Subekty, Universitas Indonesia, 2011), Ulasan kerangka Balanced Scorecard sebagai alat pengukuran pada RSUD Tarakan Jakarta(Lorettha, Universitas Indonesia, 2010), mendapatkan temuan serupa yakni, perusahaan dapat mengontrol tingkat pencapaian kinerja karyawannya dengan menggunakan metode balanced scorecard dengan lebih efektif dan efisien.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan mengambil data yang ada pada bursa efek Jakarta (IDX) dengan mengambil perbandingan data dari dua perusahaan yang masuk pada kategori perusahaan telekomunikasi yang tercatat di IDX. Metode penelitian juga akan di bagi menjadi dua jenis, pertama dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan yang di gunakan untuk mengukur jawaban dari responden guna membantu peneliti dalam menilai perspektif pelanggan dalam pengukuran kinerja perusahaan dengan metode BSC. Yang kedua menggunakan data sekunder. Data di kumpulan berdasarkan laporan tahunan dari perusahaan kategori telekomunikasi yang tercatat di IDX. Selain dengan teknik diatas, penulis juga melakukan pencarian melalui kepustakaan yang bersumber pada jurnal-jurnal, buku, dokumen, hasil publikasi, hasil penelitian (Joko Subagyo, 1997:92).

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Penggunaan Balanced Scorecard di PT XL Axiata Tbk ditinjau dari aspek keuangan

Pada perspektif keuangan di PT XL Axiata Tbk, dilakukan perhitungan terhadap dua jenis rasio, yaitu: rasio likuiditas dan rasio profitabilitas.

##### a. Rasio Likuiditas

Rasio Likuiditas adalah rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya dalam rentang waktu satu tahun (Hery, 2016). Pada penelitian ini, perhitungan rasio likuiditas terdiri dari dua jenis rasio, yaitu Rasio Lancar dan Rasio Cepat. Rasio Lancar merupakan rasio yang di gunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya dengan menggunakan asset lancar yang tersedia. Sedangkan Rasio Cepat adalah rasio yang di gunakan untuk mengukur kemampuan jangka pendek perusahaan dengan menghitung utang lancar atau kewajiban jangka pendek dengan aktiva lancar tanpa memperhatikan nilai persediaan. (Mahsina et al., 2017).

Tabel 1 Rasio Lancar.

| <b>Rasio Lancar</b>  |               |               |               |               |               |               |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                      | <b>2012</b>   | <b>2013</b>   | <b>2014</b>   | <b>2015</b>   | <b>2016</b>   | <b>2017</b>   |
| Aset Lancar          | 3.658.985     | 5.844.114     | 13.309.762    | 10.151.586    | 6.806.863     | 7.180.742     |
| Hutang Lancar        | 8.739.996     | 7.931.046     | 15.398.292    | 15.748.214    | 14.477.038    | 15.226.516    |
| <b>Current Ratio</b> | <b>0,42 x</b> | <b>0,74 x</b> | <b>0,87 x</b> | <b>0,65 x</b> | <b>0,47 x</b> | <b>0,47 x</b> |

Sumber: Laporan Keuangan PT. XL Axiata, Modifikasi

Pada perhitungan Rasio Lancar tersebut, dapat di simpulkan bahwa kondisi perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya terjadi peningkatan dari tahun 2012 sampai 2014, namun terus menurun dari tahun 2015 sampai 2017. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan mulai kesulitan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya pada tahun 2015-2017.

Tabel. 2 Rasio Cepat.

| <b>Rasio Lancar</b> |               |               |               |               |               |               |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                     | <b>2012</b>   | <b>2013</b>   | <b>2014</b>   | <b>2015</b>   | <b>2016</b>   | <b>2017</b>   |
| Aset Lancar         | 3.658.985     | 5.844.114     | 13.309.762    | 10.151.586    | 6.806.863     | 7.180.742     |
| Inventory           | 49.807        | 49.218        | 77.237        | 78.979        | 161.078       | 143.303       |
| Hutang Lancar       | 8.739.996     | 7.931.046     | 15.398.292    | 15.748.214    | 14.477.038    | 15.226.516    |
| <b>Rasio Cepat</b>  | <b>0,41 x</b> | <b>0,73 x</b> | <b>0,86 x</b> | <b>0,64 x</b> | <b>0,46 x</b> | <b>0,46 x</b> |

Sumber: Laporan Keuangan PT. XL Axiata, Modifikasi

Untuk Rasio Cepat PT. XL Axiata Tbk dapat disimpulkan bahwa adanya kenaikan dari tahun 2012 – 2014, tetapi dari tahun 2015 – 2017 terjadi penurunan pada rasio cepat perusahaan sehingga dapat di katakan perusahaan mulai kesulitan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya karena terjadinya perbedaan yang signifikan antara hutang lancar dengan asset lancar dari PT. XL Axiata.

##### b. Rasio Profitabilitas

Berdasarkan Hery (2016), rasio profitabilitas adalah rasio yang mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Rasio profitabilitas yang di ukur pada penelitian ini terdiri dari: *Return on Assets*, *Return on Equity*, *Profit Margin Ratio*. *Return on Asset* adalah rasio yang mengukur seberapa besarnya pengaruh asset dalam menghasilkan laba bersih. *Return on Equity* merupakan rasio untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari ekuitas dalam menghasilkan laba bersih. Sedangkan *Profit Margin Rasio* adalah rasio yang digunakan untuk mengukur besarnya presentase laba kotor pada penjualan bersih.

Tabel 3 Return on Asset.

| <b>Return on Asset</b>       |              |              |               |               |              |              |
|------------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
|                              | <b>2012</b>  | <b>2013</b>  | <b>2014</b>   | <b>2015</b>   | <b>2016</b>  | <b>2017</b>  |
| Net Income                   | 2.764.647    | 1.032.817    | (891.063)     | (25.338)      | 375.516      | 375.244      |
| Total Asset                  | 35.455.703   | 40.277.626   | 63.630.884    | 58.844.320    | 54.896.286   | 56.321.441   |
| <b>Return on Asset Ratio</b> | <b>7,80%</b> | <b>2,56%</b> | <b>-1,40%</b> | <b>-0,04%</b> | <b>0,68%</b> | <b>0,67%</b> |

Sumber: Laporan Keuangan PT. XL Axiata, Modifikasi

Dari hasil perhitungan Return on Assets Ratio, di dapatkan hasil bahwa terjadi penurunan dari tahun 2012 – 2014, kemudian berangsur-angsur membaik sedikit demi sedikit di mulai tahun 2015-2017. Dari trend di atas, PT XL mengalami penurunan yang signifikan dengan mengarah kepada kerugian pada tahun 2014 – 2015. Hal tersebut, terlihat besar nya total asset pada PT XL Axiata tidak di ikuti dengan hasil laba yang di hasilkan.

Tabel 4 Return on Equity.

| <b>Return on Equity</b>       |                |               |                |                |               |               |
|-------------------------------|----------------|---------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
|                               | <b>2012</b>    | <b>2013</b>   | <b>2014</b>    | <b>2015</b>    | <b>2016</b>   | <b>2017</b>   |
| Net Income                    | 2.764.647      | 1.032.817     | (891.063)      | (25.338)       | 375.516       | 375.244       |
| Total Equity                  | 15.370.036     | 15.300.147    | 14.047.974     | 14.091.635     | 21.209.145    | 21.630.850    |
| <b>Return on Equity Ratio</b> | <b>17,987%</b> | <b>6,750%</b> | <b>-6,343%</b> | <b>-0,180%</b> | <b>1,771%</b> | <b>1,735%</b> |

Sumber: Laporan Keuangan PT. XL Axiata, Modifikasi

Hasil pehitungan ROE dari tahun 2012 – 2014 mengalami penurunan yang drastis bahkan mengarah kepada kerugian. Di tahun 2015 pun masih mengalami kerugian walaupun tidak sebesar tahun 2014. Untuk tahun 2016 dan 2017 ROE dari PT XL Axiata berangsur-angsur membaik walaupun di tahun 2017 terdapat sedikit penurunan. Kesimpulannya adalah kontribusi dari ekuitas terhadap labar bersih di PT Axiata dari tahun ke tahun masih kurang dari harapan karena terjadinya perunan dari tahun ke tahun walaupun pada tahun 2016 dan 2017 terlihat sedikit perbaikan.

Tabel 5. Profit Margin Ratio.

| <b>Profit Margin Ratio</b> |                |               |               |               |               |               |
|----------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                            | <b>2012</b>    | <b>2013</b>   | <b>2014</b>   | <b>2015</b>   | <b>2016</b>   | <b>2017</b>   |
| Net Income                 | 2.764.647      | 1.032.817     | (891.063)     | (25.338)      | 375.516       | 375.244       |
| Net Sales                  | 20.969.806     | 21.265.060    | 23.460.015    | 22.876.182    | 21.341.425    | 22.875.662    |
| <b>Profit Margin Ratio</b> | <b>13,184%</b> | <b>4,857%</b> | <b>3,798%</b> | <b>0,111%</b> | <b>1,760%</b> | <b>1,640%</b> |

Sumber: Laporan Keuangan PT. XL Axiata, Modifikasi

Penjualan (Net Sales) dari tahun ke tahun trendnya cukup fluktuatif tetapi hal itu tidak di dukung dengan laba bersih yang di hasilkan oleh PT XL Axiata. Hal tersebut menyebabkan pada tahun 2014 – 2015 kerugian dari hasil perhitungan profit margin rasionya dan menandakan bahwa kontribusi penjualan terhadap laba bersihnya masih belum sesuai dengan harapan dari PT. XL Axiata.

## 2. Penggunaan Balanced Scorecard di PT XL Axiata Tbk ditinjau dari aspek pelanggan

Perspektif pelanggan di gunakan untuk mengidentifikasi pelanggan dan segmen pasar dimana perusahaan tersebut berkompetisi. Cara satu cara yang penulis gunakan dalam mengidentifikasi pasar dan pelanggan adalah menggunakan kuesioner. Untuk

menganalisa perspektif pelanggannya, penulis menyebarkan kuesioner ke 130 responden secara *simple random sampling*.

a. Profil Responden

Responden profil dalam kuesioner terbagi dalam beberapa kategori, seperti:

Tabel 7. Profil Responden.

| No. | Respondent Profile     |                       | Frekuensi | Persentase |
|-----|------------------------|-----------------------|-----------|------------|
| 1   | Jenis Kelamin          | Pria                  | 96        | 73.85%     |
|     |                        | Wanita                | 34        | 26.15%     |
| 2   | Umur                   | 17 – 24               | 33        | 25.38%     |
|     |                        | 25 – 34               | 77        | 59.23%     |
|     |                        | 35 – 49               | 20        | 15.38%     |
|     |                        | 50 – 64               | 0         | 0%         |
|     |                        | > 65                  | 0         | 0%         |
| 3   | Pekerjaan              | Pelajar               | 21        | 16.15%     |
|     |                        | PNS                   | 3         | 2.31%      |
|     |                        | Pegawai Swasta        | 70        | 53.85%     |
|     |                        | Buruh                 | 25        | 19.23%     |
|     |                        | Pedagang              | 11        | 8.46%      |
|     |                        | Tidak Bekerja Lainnya | 0         | 0%         |
| 4   | Lama Menjadi Pelanggan | < 1 tahun             | 36        | 27.69%     |
|     |                        | 1 - 2 tahun           | 51        | 39.23%     |
|     |                        | 2 -3 tahun            | 31        | 23.85%     |
|     |                        | 4 - 5 tahun           | 8         | 6.15%      |
|     |                        | > 5 tahun             | 4         | 3.08%      |
| 5   | Jenis Provider         | XL                    | 92        | 70.77%     |
|     |                        | AXIS                  | 38        | 29.23%     |
|     |                        | Lainnya               | 0         | 0%         |

Sumber: Kuesioner

1) Jenis Kelamin

Kategori jenis kelamin di gunakan untuk menentukan respon dari pelanggan dalam memilih provider yang di gunakan untuk komunikasi. Kuesioner yang di sebarakan secara random, pengisian kuesioner tersebut lebih banyak isi oleh pria di banding wanita. Perbedaan presentase antara pria dengan wanita cukup signifikan dimana pria sebanyak 73.85% sedangkan wanita hanya 26.15%. Jadi dari hasil kuesioner, pengguna jasa PT. XL AXIATA lebih banyak di dominasi oleh pria.

2) Umur

Kategori umur adalah dasar kategori untuk menentukan kelas umur pelanggan dalam menggunakan produk PT. XL Axiata Tbk. Grup umur yang menggunakan provider dari PT. XL Axiata di grup umur 25 – 34 tahun. Di posisi kedua di tempati oleh grup umur 17 – 24 tahun. Dan posisi ketiga di tempati oleh grup umur 35 – 49 tahun. Hal tersebut menandakan bahwa pengguna jasa PT. XL Axiata Tbk lebih banyak di kategori umur yang produktif dan memasuki usia kerja.

3) Pekerjaan

Untuk ketegori pekerjaan, terdapat 7 kategori pekerjaan yang di analisa untuk penelitian ini, seperti: Pelajar atau mahasiswa, PNS (Pegawai Negeri Sipil), Pegawai Swasta, Buruh, Pedagang, tidak bekerja, dan lainnya. pengguna/ pelanggan provider dari PT. XL Axiata Tbk lebih banyak di ketegoti pegawai swasta yaitu 53.85% dan dari total 130 kuesioner yang di sebarakan, didapatkan

hasil bahwa seluruh responden yang mengisi kuesioner tersebut merupakan pekerja.

4) Lama Menjadi Pelanggan

Untuk Keteragori tingkat loyalitas pelanggan, maka *Pie-Chart* akan di bagi kedalam beberapa kategori, seperti: Kurang dari 1 tahun, 1 – 2 tahun, 2 – 3 tahun, 4 – 5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Tingkat loyalitas dari pengguna provider PT. XL Axiata Tbk cukup baik dimana persentase tertinggi di tempati oleh pelanggan yang telah menggunakan provider dari PT. XL Axiata Tbk selama 1-2 tahun, yaitu sebesar 39.23%. Tetapi untuk pelanggan yang menggunakan provider XL selama lebih dari 5 tahun hanya 3.08% atau 4 reseponden dari total 130 reseponden yang diteliti.

5) Jenis Provider

Terdapat 2 jenis provider yang bernaung di PT. XL Axiata Tbk yang terdapat di Indonesia, yaitu XL dan AXIS. Maka kuesioner ini membagi 2 kategori provider. sebanyak 70.77% pelanggan menggunakan XL dan hanya 29.23% yang menjadi pelanggan dari AXIS. Untuk itu dapat di simpulkan bahwa sebagian besar pelanggan menggunakan XL di bandingkan AXIS.

### 3. Penggunaan Balanced Scorecard di PT XL Axiata Tbk ditinjau dari aspek proses internal bisnis

Proses Internal Bisnis merupakan perspektif dari suatu perusahaan dimana perusahaan tersebut memenuhi ekspektasi dari pemegang saham dan pelanggan yang menjadi targetnya. Dalam mengukur Proses Internal Bisnis, terdapat tiga tahapan yaitu Inovasi, Proses Operasi, *Post-Sale Service*.

a. Inovasi

Dalam Inovasi terdapat dua proses, yakni mengidentifikasi pasar baru untuk mendapatkan pelangga dan untuk memberikan kebutuhan yang di perlukan dari pelanggan yang ada. Untuk tahun 2012, XL melakukan beberapa cara dalam mengakusisi pengguna baru ataupun memprtahankan pelanggan yang telah ada, seperti: untuk pelanggan Blackberry pada saat itu XL meluncurkan aplikasi untuk layanan isi ulang pulsa yang bekerjasama dengan M-Saku dan Visa (pelanggan blackberry yang memiliki Kartu Kredit); XL bekerjasama dengan Blaast yang merupakan aplikasi mobile berbasis teknologi ‘cloud’ yang memiliki aplikasi jejaring sosial, permainan, percakapan, dan berita; XL menghadirkan kartu perdana XL KL1K dimana kartu perdana yang memiliki aplikasi khusus yaitu dengan 1 klik, para pelanggan dapat terhubung dengan aplikasi sosial networking, chatting, dan social games; melengkapi fasilitas cek kouta internet dan otomatisasi setting internet; menjangkau pelosok daerah dengan menambah jumlah BTS menjadi 30.000 (2G/3G); meluncurkan layanan XLCloud sebagai terobosan baru; XLTunai untuk membantu pelanggan dalam pengiriman uang domestik melalui ponsel; layanan roaming internasional untuk akses internet Blackberry bisa di akses secara gratis di 33 negara.

Inovasi yang dilakukan XL pada tahun 2013 adalah mengembangkan layanan XL Tunai menjadi XL Tunai International Remittance dengan fasilitas untuk para pelanggan dari XL dapat menerima kiriman uang dari luar negeri. Menggelar Bundling Blackberry Q10, Z10, dan Q5 sebagai respon atas animo masyarakat akan produk tersebut; Meluncurkan XL-VAST (Vehichel Assistant) yaitu layanan informasi umum mengenai kendaraannya seperti pengingat untuk servis berkala ataupun reaksi cepat apabila terjadi kehilangan pada kendaraan; memberikan solusi Machine 2 Machine (M2M) yaitu layanan untuk melacak keberadaan suatu objek;

meluncurkan promo *Rp 1 Bisa* sebagai peringatan hari jadi XL yang ke-17 yaitu berupa tarif Rp 1/SMS.

Program yang di lakukan ataupun inovasi XL pada tahun 2014 adalah Bundling produk Handphone iPhone 5s dan 5c yang di dukung dengan penggunaan kartu kredit Bank BCA dan Bank Mega dengan fasilitas cicilan 12 bulan, bunga 0%; melakukan joint venture XL dengan perusahaan Korea Selatan yaitu SK Planet dengan membentuk open marketplace di Indonesia yang di beri nama Elevania; Bekerjasama dengan KAI Commuter Jakarta (KCJ) menjalin kerjasama penggunaan layanan XL Tunai untuk pembayaran untuk pembayaran pengisian saldo, mendukung usaha UMKM dan kalangan startup industri kreatif seperti layanan pelanggan yang sedang beribadah haji; memperluas layanan Mobile Advertising (M-Ads) dengan menjalin kemitraan dengan Brandscreen yaitu perusahaan penyedia platform DSP (Demand Side Platform) dari Australia yang membantu pemasaran Digital dan Mobile Advetising di Kawasan Asia Tenggara; Melakukan kerjasama dengan Jongla Instant Massenger (IM) untuk kemudahan dalam bertransaksi konten digital.

Inovasi yang di lakukan oleh XL pada tahun 2015 adalah XL bekerjasama dengan gerai Trikonsel dan Erafone dalam menawarkan produk layanan digital seperti bundling paket data XL untuk iPhone 6 dan 6s; Dalam mendukung peningkatan produktivitas dan efisiensi korporasi XL meluncurkan Enterprise; XL meluncurkan aplikasi SISTERNET yang di tujukan untuk kemajuan perempuan Indonesia yang berisikan fitur mengenai kesehatan, karir, informasi gaya hidup, informasi mengenai kehidupan berkeluarga, belanja, dan kecantikan;

Inovasi yang di lakukan oleh XL pada tahun 2016 adalah XL meluncurkan layanan XL Prioritas yaitu meluncurkan layanan video steaming yang di beri nama *Tribe* yaitu video streaming dengan layanan harga yang terjangkau dengan kualitas video dan jaringan yang baik; dalam mendukung UMKM, XL meluncurkan layanan INFINET sebagai penyedia broadband 4G LTE yang di khususkan bagi pengusaha UMKM; Menghadirkan solusi internet seperti XL Pass yaitu kouta Hot Rod yang dapat di gunakan saat berpergian ke 9 negara; meluncurkan layanan paket Combo Xtra yaitu layanan untuk pelanggan baru dengan mendapatkan langsung bonus seperti tambahan kouta; dapat melakukan pembayaran BPJS dengan menggunakan layanan XL Tunai.

Tahun 2017, inovasi yang dilakukan oleh XL adalah dengan membidik industri kreatif, untuk menunjang kebutuhan koneksi internet pada daerah perumahan, maka XL mengenalkan paket XL Home yaitu koneksi praktis di rumah yang memiliki kouta yang besar; XL menghadirkan kartu perdana AXIS HITZ untuk membidik kaum milenial dengan fasilitas yang menunjang gaya hidup kaum milenial; meluncurkan kartu perdana Super Seru Ngobrol

#### **4. Penggunaan Balanced Scorecard di PT XL Axiata Tbk ditinjau dari aspek pembelajaran dan pertumbuhan**

Aspek pembelajaran dan pertumbuhan merupakan tolak ukur perusahaan untuk mencapai sasaran pada ketiga perspektif sebelumnya. Cara pengukuran perspektif pembelajaran dan pertumbuhan di ukur dengan menganalisa kemampuan dalam memenuhi kepuasan karyawan, retensi karyawan, dan menjaga produktivitas karyawan karena karyawan merupakan asset penting perusahaan yang berkontribusi terhadap kinerja perusahaan. XL merupakan perusahaan besar yang memiliki karyawan ribuan. Tingkat Pendidikan pada karyawan XL pun bermacam-macam.

a. Kepuasan Karyawan

Untuk menjaga kepuasan karyawan, XL melakukan beberapa strategi untuk mengoptimalkan karyawannya, yaitu: XL meningkatkan kompetensi dan mengubah cara pandang karyawan yang berkaitan dengan digitalisasi perusahaan. Untuk menunjang kompetensi karyawan dan mengubah cara pandang karyawan, XL menyelaraskan program Human Capital atau HC dengan Axiata 3.0 yang terdiri dari Digital Mindset, Digital Behaviour, dan Digital Experience. Berikut beberapa program yang di gagas XL dalam menunjang pembelajaran bagi keryawannya, seperti: IMD Path Finder (untuk CxO), Path Builder (Untuk VP, GM), Fusion Builder Path (Untuk Manager), I'm Ready Workshop (Untuk tingkat di bawah Manager), dan Digital Jam (Untuk Seluruh Karyawan). Selain itu, XL juga melakukan pengembangan kompetensi fungsional di bidang Software Developmen, Agile Process, dan Big Data Analytics.

Bentuk pelatihan yang dilakukan XL dengan memadukan pendekatan pembelajaran mandiri, pertemanan, pembinaan, dan sesi inspirasi dalam bentuk penugasan. Maksud dari pelatihan tersebut adalah untuk melakukan pendekatan pada pengembangan pribadi, edukasi, hubungan interaksi, dan pengalaman. Pada saat ini, XL berfokus pada pelatihan di area TI, Penjualan, Pemasaran, Kepemimpinan, dan digitalisasi yang menjalankan inisiatif strategis perusahaan, seperti:

- 1) TI: IT Standard (IT Governance, Quality Strategy Development, Information Security Strategy), IT Transformation (Technology Trend & Business Change), dan Digital Mastery (Inovation, Data Science & Analytic, Application Development & Digital Touchpoint)
- 2) Penjualan: Sales Retail, Sales Enterprise, Traditional Channel & Modern Channel
- 3) Pemasaran: Product Management, Brand Management & Customer Management
- 4) Kepemimpinan: 9 Leadership Transformation
- 5) Digitalisasi: Path Finder, Path Builder, Pathh Builder Fusion, I'm Ready Workshop, Digital Jam.

b. Retensi Karyawan

Untuk menunjang retensi karyawan, XL berkomitmen untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan yang layak dan dapat memberikan apresiasi yang adil sesuai dengan kinerja dari karyawan tersebut. Cara yang di lakukan XL adalah dengan melakukan sistem remunerasi yang berfungsi untuk menarik kandidat yang berkualitas, mempertahankan karyawan kunci, dan mendorong kinerja terbaik karyawan. Sistem remunerasi di rancang secara objektif yang di ukur dengan prestasi karyawan, jabatan, serta pengetahuan dan pengalaman dari karyawan tersebut. Prinsip yang terapkan oleh XL adalah dengan 3P, yaitu *position*, *person*, dan *performance*.

Selanjutnya untuk mengapresiasi loyalitas karyawan, XL memperhatikan kebutuhan karyawan dalam segi mental, fisik, maupun finansial dapat terpenuhi memasuki masa purnabakti. Untuk itu, XL memiliki program pensiun yang dilaksanakan dengan mengalokasikan kontribusi sebesar 4,5% untuk jaminan ketenagakerjaan dan 7% untuk pensiun Manulife dan BPJS pensiun dari gaji pokok karyawan.

c. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan hasil dari peningkatan kemampuan karyawan, proses internal, dan cara perusahaan dalam memuaskan pelanggannya. Terdapat beberapa cara dalam mengukur produktivitas karyawan. Namun di karenakan keterbatasan data dalam mengukur produktivitas karyawan, maka peneliti

mengukur dengan cara membagi pendapatan dan total asset tetap dengan jumlah karyawan.(Indrilestari, 2016).

#### **IV. PENUTUP**

##### **1. Kesimpulan**

Setelah mengidentifikasi mengenai implementasi BSC pada PT. XL Axiata, Tbk, peneliti mendapatkan hasil bahwa: Pada perspektif keuangan, di ketahui bahwa keuangan XL dari tahun 2012 – 2017 mengalami situasi yang fluktuatif. Untuk rasio likuiditas pada XL di dapatkan hasil bahwa rasio tersebut meningkat dari tahun 2012 – 2014, namun cenderung menurun rasionya pada tahun 2015 – 2017. Kemudian pada rasio profitabilitas, XL mengalami penurunan dari tahun 2012 – 2014, dan perlahan-lahan membaik dari tahun 2015 – 2016. Untuk perspektif pelanggan, dari 130 kuesioner yang di sebarakan di daerah Tangerang Selatan dan sekitarnya, di dapatkan hasil yang baik.

Hal ini di buktikan dengan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS untuk mengukur uji validitas dan reliabilitas. Hasil yang di dapatkan adalah pernyataan dari kuesioner tersebut valid dan reliabel. Sedangkan pada perspektif proses internal bisnis, XL melakukan berbagai inovasi untuk meningkatkan kualitas layanan. Selain itu dalam proses operasi, dapat di asumsikan bahwa XL berhasil memanfaatkan asset yang ada. Kemudian untuk layanan purna jual yang XL tawarkan, XL telah melakukan layanan yang maksimal seperti menyediakan hotline telepon, layanan media sosial, dan gerai ritel untuk menerima keluhan, saran, ataupun kritik dari para pelanggannya. Berdasarkan inovasi yang di lakukan oleh XL dari tahun 2012 – 2017, maka di dapatkan kesimpulan bahwa XL melakukan berbagai inovasi sebagai media promosi dalam mendapatkan pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan lama. Secara financial, beban penjualan dan pemasaran yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam menghasilkan inovasi yang terbaik bagi pelanggannya.

##### **2. Saran**

Dalam mempertahankan loyalitas karyawannya, XL perlu melakukan beberapa program seperti beasiswa untuk meningkatkan kemampuan akademisnya ataupun memberikan pelatihan – pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. selain itu, penghargaan untuk karyawan berprestasi perlu di lakukan dalam rangka mengapresiasi kinerja dari karyawannya. Selain itu, diperlukannya peningkatan infrastruktur untuk menunjang kebutuhan dari pelanggannya dan perlunya peningkatan jaringan untuk menjangkau pelanggan yang ada di pelosok dan menjaga agar jaringan XL tetap stabil bila terjadi hujan.

#### **V. DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Studi Pendekatan Praktik)*, Jakarta: Rineka Cipta
- Handoko TH., 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hery., 2016, *Analisa Laporan Keuangan: Integrated and Comprehensive Edition*, Grasindo, Jakarta.
- Hubbard, G., J. Rice., dan P. Beamish., 2008, *Strategic Management: Thinking, Analysis, Action*, Frenchs Forest, Australia.
- Indriantoro dan Supomo., 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Kaplan, R. S. dan D. P. Norton., 2000, *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*, Harvard Business School Press, Boston.

- Pearce II, J. A., dan Robinson Jr., 2008, *Manajemen Strategi: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy., 2011, *SWOT Balanced Scorecard*, Kompas Gramedia, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy., 1999, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ross, S. A., R. W. Westerfield., dan B. D. Jordan, 2008, *Corporate Finance Fundamentals 8th Edition*, McGraw-Hill, New York.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter., 2010. ‘Manajemen’, Ed 10, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono 2010. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Widodo Iman. 2011. *Analisis Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Pendekatan balance Scorecard* (Peleitian dipublikasikan . Universitas Dipenogoro, Semarang
- Zikmund, William G., 2003, *Business Research Model*, Thompson South-Western, USA.
- Zudia Meridiana (2010). *Analisis Penilaian kinerja Organsasi dengan Menggnakan Konsep Balance Scorecard*, penelitian dipulikasikan, Universitas Dipenogoro, Semarang

## **JURNAL**

- Adiputri, A., & Sukesti, F. (2014). *ANALISIS PENERAPAN BALANCED SCORECARD SEBAGAI ALAT PENGUKURAN KINERJA ( Studi Kasus : di BPRS Artha Surya Barokah Semarang )*. *Maksimum*, 4(1), 36–48.
- Administrasi, F. I. (2013). *PENERAPAN BALANCED SCORECARD SEBAGAI ALAT Aswirah Siti Ragil Handayani Achmad Husaini*. 1(1).
- Indrilestari, F. (2016). *Analisis Penerapan Konsep Balanced Scorecard (Bsc) Sebagai Suatu Alat Pengukuran Kinerja Di Koperasi Bahagia Kota Kediri* *Jurnal*.
- Mahsina, M., Poniwatie, A., & Cholifah, C. (2017). *Analisis Penerapan Balance Scorecard, Alat Ukur Penilaian Kinerja pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Kabupaten Sidoarjo*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(1), 59. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.323>
- Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2016). *Analisa Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Pendekatan Balance Scorecard (Studi Kasus Pada Pt United Tractor, Tbk)*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 219–229.
- Ramadhani, R., & Trisyulianti, E. (2017). *Perancangan Balanced Scorecard sebagai Pengukuran Kinerja pada PT Asuransi MSIG Indonesia*. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 7(2), 140. <https://doi.org/10.29244/jmo.v7i2.16677>
- Ridayani, I. G. A., Darmawan, N. A. S., & Purnamawati, I. G. A. (2015). *Analisis Kinerja Perusahaan Berbasis Balanced Scorecard (Studi Kasus pada PT. Bali Pawiwahan)*. *S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1).
- Sihombing, R. (2011). *Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Pada Pt . Semen Bosowa Maros*. 9(2), 48–53.
- Yuniawati, I., & Murwani, J. (2014). *ANALISIS PENERAPAN BALANCED SCORECARD SEBAGAI ALAT PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara X Unit Pabrik Gula Lestari Kertosono)*. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 3(1), 63. <https://doi.org/10.25273/jap.v3i1.1243>
- Zuniawan, A., Julyanto, O., Suryono, Y. B., & Ikatrinasari, Z. F. (2020). *MPLEMENTASI METODE BALANCED SCORECARD UNTUK MENGUKUR KINERJA DI PERUSAHAAN ENGINEERING (Study Case PT. MSE)*. *Journal Industrial Servicess*, 5(2), 251–256. <https://doi.org/10.36055/jiss.v5i2.8008>

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Hatim Syayidah Aslami**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02569@unpam.ac.id](mailto:dosen02569@unpam.ac.id)

Manuskrip: Okt-2020; Ditinjau: Nov-2020; Diterima: Nov-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Pamulang. Sifat penelitian ini adalah asosiatif (hubungan) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih dan menggunakan teknik nonprobability sampling. Cara penarikan sampel nya adalah menggunakan sampel jenuh yaitu berjumlah 100 karyawan pada Universitas Pamulang. Hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung  $49,455 > Ftabel 3,09$  yang berarti komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and work environment simultaneously on the performance of Pamulang University employees. The nature of this study is associative (relationship), namely research that aims to determine the relationship between two or more variables and use nonprobability sampling techniques. The way to withdraw the sample is to use saturated samples, amounting to 100 employees at the University of Pamulang. The calculation results obtained by the value of Fcount  $49.455 > Ftable 3.09$ , which means that organizational commitment and work environment have a simultaneous effect on the performance of employees with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . This shows that  $H_3$  is accepted which means that organizational commitment and work environment have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: Organizational Commitment, Work Environment and Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan wahana tenaga ahli yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas dan memberikan sumbangan kepada pembangunan. Hanya dengan pengetahuan mendalam tentang apa yang dibutuhkan pembangunan tersebut, pendidikan akan mendapatkan hasil sesuai dengan misi dan fungsinya. Upaya mencapai keterkaitan tersebut mengacu pada tridarma perguruan tinggi yang meliputi kegiatan-kegiatan pendidikan (Proses belajar, Pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat).

Mutu kinerja tentu saja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks, tidak terbentuk dari komitmen saja, tetapi juga di perkuat oleh visi, misi dan sistem nilai dan keyakinan yang dianut oleh lingkungan tempat bekerja karena setiap lembaga khususnya perguruan tinggi swasta yang didirikan oleh masyarakat mengemban visi dan misi khusus, selain misi umum yang seperti tridarma perguruan tinggi. Visi dan misi tersebut merupakan suatu karakter spiritual yang menjadi kekuatan dan pembeda dalam penyelenggaraan aktivitasnya.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi itu adalah menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Bastian (2006:329) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis dalam suatu organisasi. Kinerja adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Kinerja adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan (Milkovich dan Boudreau, Wahyuningsih, 2003) Dalam perusahaannya Universitas Pamulang selalu senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan karyawannya, dengan mengarahkan motivasi, menciptakan kepemimpinan yang baik, sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih

keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Sehingga Universitas Pamulang memberi penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi, juga meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual karyawan.

Untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang di butuhkan sumber daya manusia yang memadai, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Pamulang, Tangerang-Banten)".

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Berapa Besar pengaruh secara bersama-sama komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## II. METODE PENELITIAN.

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Universitas Pamulang Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi, sebanyak 100 orang.

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel x dan variabel y

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel  $X_1$  dan  $X_2$   
Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     |                             |            |                           |       |      |
|       | (Constant)                  | 17,937     | 7,418                     |       |      |
|       | Komitmen Organisasi         | -,253      | ,180                      | -,101 | ,164 |
|       | Lingkungan Kerja            | ,708       | ,074                      | ,691  | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya  $Y = 17,937 + (-0.101)X_1 + 0,691X_2$ .

## 2. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Pamulang.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Hipotesis Ketiga

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,711 <sup>a</sup> | ,505     | ,495              | 4,013                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Adjusted *R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,495 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,5% sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi faktor lain.

## 3. Hasil Uji F Simultan Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji F Simultan Hipotesis

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1593,162       | 2  | 796,581     | 49,455 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1562,398       | 97 | 16,107      |        |                   |
|                    | Total      | 3155,560       | 99 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 49,455 > 3,09$  atau ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

## IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada komitmen organisasi terlihat persentasi responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16%. Yang menjawab setuju sebanyak 65,9%. Yang menjawab ragu-ragu sebanyak 14,8%. Yang menjawab tidak setuju 3,3%. Ini menunjukkan bahwa pendapat responden tentang komitmen organisasi sudah baik, tetapi masih harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan semakin berjalan dengan sangat baik.

Berdasarkan nilai *R-Square* (koefisien determinasi) dapat diketahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,034 atau sebesar 34%. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel komitmen organisasi tinggi, maka berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34% sedangkan sisanya 66% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai nilai  $t_{hitung} = -1,869 < 2,626$  atau ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Artinya tidak terdapat

pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Persamaan regresi linear pada variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja adalah:  $Y = 64,030 + (-0,186X_1)$ . Dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 64,030 berarti jika variabel  $X_1$  tidak ada, maka terdapat  $Y$  sebesar 64,030. Dan nilai -0,186 berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan satu unit pada variabel  $X_1$  akan berakibat terjadi perubahan pada  $Y$  sebesar -0,186. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan arah negatif, artinya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Dalam hal ini komitmen organisasi di Universitas Pamulang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada lingkungan kerja responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18,08%. Yang menjawab setuju sebesar 75,38%. Yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6,23%. Yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,31%. Ini menunjukkan bahwa pendapat responden tentang variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sudah berjalan baik.

Berdasarkan *R-Square* (koefisien determinasi) dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,490 atau sebesar 49,0%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 49,0% sedangkan sisanya sebesar 51,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 9,797 > 2,626$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Hal itu diperkuat dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi linear pada variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah:  $Y = 9,254 + 0,703X_2$ . Dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 9,254 berarti jika variabel  $X_2$  tidak ada maka terdapat  $Y$  sebesar 9,254. Dan nilai 0,703 berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan satu unit pada variabel  $X_2$  akan berakibat terjadinya perubahan pada  $Y$  sebesar 0,703.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya. Sedangkan evaluasi kinerja melalui perilaku dilakukan dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

## 3. Pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Adjusted *R-Square* (koefisien determinasi) variabel komitmen organisasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

sebesar 0,495 atau 49,5% sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} = 49,455 > 3,09$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Hal ini diperkuat dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi berganda variabel komitmen organisasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,937 + (-0.101)X_1 + 0,691X_2$  diartikan bahwa tanpa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja, besarnya nilai kinerja karyawan tetap, maka terbentuk sebesar 17,937. Jika variabel komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar -0,101 meningkat dan variabel lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,101. Nilai koefisien 0,691 pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat dan komitmen organisasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,715.

Seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi positif terhadap nilai kinerjanya, namun jika salah satu atau bahkan kedua faktor tersebut bernilai negatif maka akan mempengaruhi nilai kinerja seseorang

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} = -1,869 > 2,626$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Hal itu diperkuat dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  di terima dan  $H_{a1}$  ditolak. Artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linearnya adalah:  $Y = 64,030 + (-0,186X_1)$ .
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 9,797 > 2,626$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Hal itu diperkuat dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan memiliki kontribusi sebesar 49,5%.
3. Komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} = 49,455 > 3,09$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Hal ini diperkuat dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan memiliki kontribusi sebesar 50,5%.

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di dapat maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi pada Universitas Pamulang cukup rendah ini bisa dilihat dari kontribusi yang di berikan karyawan pada Universitas Pamulang. Universitas Pamulang harus dapat memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi, karyawan merasa nyaman dan merasa mendapatkan dukungan yang penuh dari organisasi. Hal ini dapat

meningkatkan komitmen organisasi dan dapat membuat karyawan bertahan berada dalam lembaga ini.

2. Sebaiknya lembaga memperhatikan dan meningkatkan keamanan baik kesehatan maupun yang lainnya sehingga karyawan merasa aman jika sakit. Pimpinan juga perlu mempunyai hubungan yang baik kepada karyawan tanpa membedakan satu sama lain.
3. Motivasi kerja dan inisiatif karyawan harus lebih digali supaya dalam melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda tidak menyimpang dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta karyawan harus lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan lembaga.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Subardi. (2001). *Manajemen Pengantar Edisi Revisi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Amin, Kunaefi Elfachmi. (2015). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Malang: LTSM.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, Rhineka Cipta.
- Cushway, Barry. (2002). *Human Resource Management*. PT. Elex Media Computindo: 2002
- Dessler, Garry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multi Variat Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kembara, M. D., Hanny, R., Gantina, N., Kusumawati, I., Budimansyah, D., Sunarsi, D., & Khoiri, A. (2020). Scientific Literacy Profile Of Student Teachers On Science For All Context. *Solid State Technology*, 63(6), 5844-5856.
- Khoiri, A. (2016). Local Wisdom PAUD to Grow Student's Soft Skills (Study Cash: Development RKH On Science Learning). *Indonesian Journal of Early Childhood Education Studies*, 5(1), 14-17.
- Nurhayati, N. I. D. N., Hindarsah, I., Sos, S., Erlangga, H., Sos, S., & Maun Jamaludin, I. (2018). Pelatihan Pembukuan Di UKM Sumpia Chantika Dewi Cimindi Cimahi. Laporan Program Kepakaran Fisip Unpas Pengabdian Kepada Masyarakat Tahun Akademik 2016/2017, 1-22.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Viethzal dan Ahmad Fawzi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sunarsi, D. (2016). Hubungan Pengendalian Diri dengan Prestasi Belajar (Studi Kasus pada Mahasiswa Semester 1, Kelas 510 dan 511, Tahun Akademik 2015/2016, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan).
- \_\_\_\_\_. Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Surya Dharma. (2012). *Manajemen Kinerja : Falsafat Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke Tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Timpe, A., Dale. (2009). *Kinerja*, Jakarta: Gramedia Utama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, Ahmad. (2013) *Kinerja Bebas Kompetensi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH PROSES BELAJAR MENGAJAR, MOTIVASI BELAJAR  
DAN LINGKUNGAN BELAJAR KAMPUS TERHADAP  
PRESTASI BELAJAR**

**Regi Frandwi Arisandi**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02567@unpam.ac.id](mailto:dosen02567@unpam.ac.id)

Manuskrip: Okt-2020; Ditinjau: Nov-2020; Diterima: Nov-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses belajar mengajar, motivasi belajar dan lingkungan belajar kampus terhadap prestasi belajar mahasiswa S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Teknik Kimia Universitas Pamulang pada tahun akademik 2017/2018 sebanyak 472 orang dengan sampel sebanyak 217 orang responden mahasiswa. Instrumen data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 22. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan proses belajar mengajar, motivasi belajar dan lingkungan belajar kampus secara simultan (bersama-sama) terhadap prestasi belajar dengan nilai nilai F hitung > F tabel ( $53,127 > 2,647$ ).

**Kata Kunci : Proses Belajar Mengajar, Motivasi Belajar, Lingkungan Belajar Kampus dan Prestasi Belajar**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the teaching and learning process, learning motivation and campus learning environment on student achievement of S.1 Chemical Engineering Pamulang University. This research is a quantitative research with quantitative descriptive methods. The population in this study were 472 students of S1 Chemical Engineering at Pamulang University in the 2017/2018 academic year with a sample of 217 student respondents. The data instrument used was a questionnaire with a Likert scale. Hypothesis testing uses partial test and simultaneous test using the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) program version 22. The results of the study have a positive and significant influence on the teaching and learning process, learning motivation and the campus learning environment simultaneously (together) on learning achievement with F value count > F table ( $53,127 > 2,647$ ).*

**Keywords: Teaching and Learning Process, Learning Motivation, Campus Learning Environment and Learning Achievement**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan cara yang tepat untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan, manusia mendapatkan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap. Perguruan tinggi merupakan salah satu tempat yang dinilai bagus untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kebijakan peningkatan mutu pendidikan diarahkan pada pencapaian mutu pendidikan yang mengacu pada standar nasional pendidikan yang berupa standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Peningkatan mutu juga mencakup hasil keluaran (*output*), proses dan masukan (*input*). Jadi, saat ini perlu ditekankan pentingnya pengembangan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan bangsa dalam persaingan global. Karenanya, peran institusi pendidikan sebagai sebuah organisasi yang mengolah *input* sumber daya manusia menjadi sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting.

Peningkatan kualitas mutu pendidikan dan pengembangan proses belajar mengajar merupakan masalah yang perlu diperhatikan perguruan tinggi. Perbedaan tingkat serap antara mahasiswa satu dengan yang lainnya terhadap materi pembelajaran menuntut seorang dosen melakukan cara yang tepat dalam pembelajaran, sehingga tidak sekedar menyajikan materi, tetapi juga perlu menggunakan metode yang sesuai, disukai dan mempermudah pemahaman siswa.

Proses belajar mengajar dalam perguruan tinggi secara umum melibatkan empat buah komponen utama, yaitu: dosen, mahasiswa, lingkungan belajar dan materi pelajaran. Proses interaksi antara dosen dan mahasiswa sangat penting sekali dalam kelangsungan proses belajar mengajar, karena dalam proses belajar mengajar dosen menyampaikan suatu pesan berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan etika kepada para mahasiswa. Dari hasil pengamatan pada Program Studi Teknik Kimia Universitas Pamulang, interaksi yang terjadi antara dosen dan mahasiswa pada proses belajar mengajar ditemukan berbagai macam kondisi yang dapat menghambat proses interaksi tersebut. Beberapa hambatan tersebut antara lain, sebagian mahasiswa kurang percaya diri untuk berinteraksi dengan dosen ketika proses belajar mengajar berlangsung, sebagian terkesan takut memberikan pertanyaan maupun tanggapan kepada dosen. Kebanyakan mahasiswa hanya menjadi pendengar dan pasif saja. Sebagian mahasiswa kurang memperhatikan penjelasan dari dosen dan lebih asyik mengobrol dengan mahasiswa lain ketika kegiatan belajar mengajar berlangsung. Dosen belum maksimal dalam mengelola kelas dan menciptakan kondisi kelas yang kondusif. Hal ini mengakibatkan terhambatnya proses interaksi ketika proses belajar mengajar berlangsung. Sehingga proses belajar mengajar menjadi tidak efektif.

Motivasi belajar merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan dalam pembelajaran. Menurut Syamsu Yusuf (2009: 23) Motivasi belajar dapat timbul karena faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi belajar yaitu: (1) Faktor Fisik meliputi: nutrisi (gizi), kesehatan, dan fungsi-fungsi fisik (terutama panca indera), (2) Faktor Psikologis, yaitu berhubungan dengan aspek-aspek yang mendorong atau menghambat aktivitas belajar pada siswa. Faktor eksternal (yang berasal dari lingkungan) yang mempengaruhi motivasi belajar meliputi: (1) Faktor Non-Sosial meliputi keadaan udara (cuaca panas atau dingin), waktu (pagi, siang, malam), tempat (sepi, bising, atau kualitas tempat belajar), sarana dan prasarana atau fasilitas belajar (2) Faktor Sosial, merupakan faktor manusia (guru, konselor dan orang tua). Berdasarkan hasil pengamatan pada mahasiswa Program Studi Teknik Kimia Universitas

Pamulang, motivasi belajar beberapa mahasiswa masih rendah disebabkan beberapa mahasiswa merasa bosan dengan cara mengajar dosen dan diajar oleh dosen yang sama dalam beberapa semester, fasilitas belajar seperti: peralatan laboratorium belum lengkap, ketersediaan buku teknik kimia diperpustakaan masih sedikit, penggunaan program kuliah E-Learning untuk mahasiswa dinilai sulit terutama untuk mata kuliah hitungan dan masalah koneksi internet yang lambat. Dari segi disiplin waktu, beberapa mahasiswa sering telat bila waktu perkuliahan pagi pukul 07.30 WIB. Sehingga mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa. Berikut tabel Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa lulusan per tahun Program Studi S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang untuk 7 tahun terakhir pada Tahun Ajaran 2010/2011 sampai dengan 2016/2017.

Tabel 1. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) Mahasiswa Lulusan /Tahun

| No. | Tahun     | IPK Mahasiswa Lulusan / Tahun |           |           |
|-----|-----------|-------------------------------|-----------|-----------|
|     |           | Terendah                      | Tertinggi | Rata-Rata |
| 1   | 2010/2011 | 2,71                          | 3,31      | 3,01      |
| 2   | 2011/2012 | 3,16                          | 3,75      | 3,42      |
| 3   | 2012/2013 | 2,74                          | 3,42      | 3,26      |
| 4   | 2013/2014 | 3,02                          | 3,23      | 3,08      |
| 5   | 2014/2015 | 3,00                          | 3,62      | 3,31      |
| 6   | 2015/2016 | 2,87                          | 3,72      | 3,26      |
| 7   | 2016/2017 | 2,91                          | 3,82      | 3,34      |

Sumber: Bagian Tata Usaha Program Studi Teknik Kimia (2018)

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah ini ke dalam tesis dengan judul “Pengaruh Proses Belajar Mengajar, Motivasi Belajar dan Lingkungan Belajar Kampus terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang”.

## B. Perumusan Masalah

Dari batasan masalah yang telah disampaikan maka hal tersebut dijadikan sebagai ruang lingkup dalam penelitian yang dilakukan peneliti, lebih lanjut batasan-batasan tersebut kemudian dijadikan dasar guna merumuskan masalah. Adapun rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh proses belajar mengajar terhadap prestasi belajar mahasiswa S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang?
4. Seberapa besar pengaruh proses belajar mengajar, motivasi belajar, dan lingkungan belajar kampus secara simultan terhadap prestasi belajar mahasiswa S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses belajar mengajar terhadap prestasi belajar mahasiswa S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi belajar terhadap prestasi belajar

mahasiswa S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses belajar mengajar, motivasi belajar, dan lingkungan belajar kampus secara simultan terhadap prestasi belajar mahasiswa S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Teknik Kimia Universitas Pamulang pada tahun akademik 2017/2018., sebanyak 472 orang.

### 2. Sampel

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Proporsional Random Sampling*, yakni pemilihan sampel yang dilakukan secara acak dengan cara dihitung secara proporsional. Didalam penelitian ini sampel diambil secara acak, dan sesuai dengan rumus ukuran sampel diatas. Adapun jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1} = \frac{472}{472(0,05)^2 + 1} = 216,513 \text{ dibulatkan } 217$$

Jumlah sampel penelitian sebanyak 217 responden

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel x dan variabel y

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas yaitu proses belajar mengajar ( $X_1$ ), motivasi belajar ( $X_2$ ) dan lingkungan belajar kampus ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi belajar ( $Y$ ). Adapun hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$   
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                     | 10.310                      | 2.075      |                           | 4.968 | .000 |
|       | Proses Belajar Mengajar (X1)   | .285                        | .149       | .275                      | 1.915 | .057 |
|       | Motivasi Belajar (X2)          | .178                        | .158       | .167                      | 1.126 | .261 |
|       | Lingkungan Belajar Kampus (X3) | .283                        | .077       | .270                      | 3.650 | .000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar (Y)

Sumber: Data primer, diolah peneliti dengan SPSS versi 22 (2018)

Berdasarkan tabel 2. hasil uji regresi linier berganda variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$ , maka dapat diperoleh bentuk persamaan regresi  $Y = 10,310 + 0,285X_1 + 0,178X_2 + 0,283X_3$ .

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

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel proses belajar mengajar ( $X_1$ ), motivasi belajar ( $X_2$ ) dan lingkungan belajar kampus ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Belajar ( $Y$ ).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$   
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .654 <sup>a</sup> | .428     | .420              | 2.627                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Belajar Kampus, Proses Belajar Mengajar, Motivasi Belajar  
b. Dependent Variable: Prestasi Belajar

Sumber: Data primer, diolah peneliti dengan SPSS versi 22 (2018)

Berdasarkan tabel 3. hasil uji koefisien determinasi proses belajar mengajar ( $X_1$ ), motivasi belajar ( $X_2$ ) dan lingkungan belajar kampus ( $X_3$ ) terhadap prestasi belajar ( $Y$ ), diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,428, maka dapat disimpulkan bahwa proses belajar mengajar ( $X_1$ ), motivasi belajar ( $X_2$ ) dan lingkungan belajar kampus ( $X_3$ ) terhadap prestasi belajar ( $Y$ ) sebesar 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## 3. Uji Hipotesis

Adapun hasil uji Uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$   
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1099.692       | 3   | 366.564     | 53.127 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1469.653       | 213 | 6.900       |        |                   |
|       | Total      | 2569.346       | 216 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Belajar Kampus, Proses Belajar Mengajar, Motivasi Belajar

Sumber: Data primer, diolah peneliti dengan SPSS versi 22 (2018)

Berdasarkan tabel 4. hasil uji simultan (Uji F) variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $53,127 > 2,647$ ) dan nilai signifikansi variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh positif dan signifikan proses belajar mengajar ( $X_1$ ), motivasi belajar ( $X_2$ ) dan lingkungan belajar kampus ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap prestasi belajar ( $Y$ ). sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan hasil uji secara statistik mulai dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien determinasi maupun uji hipotesis. Untuk mempermudah pembahasan, akan dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel independen yang meliputi; proses belajar mengajar ( $X_1$ ), motivasi belajar ( $X_2$ ) dan lingkungan belajar kampus ( $X_3$ ) serta variabel dependen prestasi belajar ( $Y$ ). sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Proses Belajar Mengajar ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Belajar ( $Y$ )

Berdasarkan hasil olah data uji statistik yaitu dengan uji parsial (uji t), variabel proses belajar mengajar ( $X_1$ ) terhadap prestasi belajar ( $Y$ ), dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,464 > 1,971$ ), artinya terdapat pengaruh yang positif antara proses belajar mengajar ( $X_1$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap prestasi belajar ( $Y$ ).

Dalam uji signifikansi, nilai signifikansi variabel proses belajar mengajar ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya terjadi pengaruh yang signifikan antara proses belajar

mengajar ( $X_1$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap prestasi belajar (Y). sehingga dapat disimpulkan  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima (terdapat pengaruh positif dan signifikan proses belajar mengajar terhadap prestasi belajar).

2. Pengaruh Motivasi Belajar ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Belajar (Y)

Berdasarkan hasil olah data uji statistik yaitu dengan uji parsial (uji t) variabel motivasi belajar ( $X_2$ ) terhadap prestasi belajar (Y), dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,441 > 1,971$ ), artinya terdapat pengaruh yang positif antara motivasi belajar ( $X_2$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap prestasi belajar (Y).

Dalam uji signifikansi, nilai signifikansi variabel motivasi belajar ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya terjadi pengaruh yang signifikan antara motivasi belajar ( $X_2$ ) secara parsial terhadap prestasi belajar (Y). sehingga dapat disimpulkan  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima (terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi belajar terhadap prestasi belajar).

3. Pengaruh Lingkungan Belajar Kampus ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Belajar (Y)

Berdasarkan hasil olah data uji statistik yaitu dengan uji parsial (uji t) variabel lingkungan belajar kampus ( $X_3$ ) terhadap prestasi belajar (Y) dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,365 > 1,971$ ), artinya terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan belajar kampus ( $X_3$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap prestasi belajar (Y).

Dalam uji signifikansi, nilai signifikansi variabel lingkungan belajar kampus ( $X_3$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya terjadi pengaruh yang signifikan antara lingkungan belajar kampus ( $X_3$ ) secara parsial terhadap prestasi belajar (Y). sehingga dapat disimpulkan  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima (terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan belajar kampus terhadap prestasi belajar).

4. Pengaruh Proses Belajar Mengajar ( $X_1$ ), Motivasi Belajar ( $X_2$ ) dan Lingkungan Belajar Kampus ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Belajar (Y)

Berdasarkan hasil olah data uji statistik yaitu dengan uji simultan (Uji F) variabel proses belajar mengajar ( $X_1$ ), motivasi belajar ( $X_2$ ) dan lingkungan belajar kampus ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Belajar (Y), dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $53,127 > 2,647$ ), artinya terdapat pengaruh yang positif antara proses belajar mengajar, motivasi belajar dan lingkungan belajar kampus secara simultan (bersama-sama) terhadap prestasi belajar (Y).

Dalam uji signifikansi, nilai signifikansi variabel variabel proses belajar mengajar ( $X_1$ ), motivasi belajar ( $X_2$ ) dan lingkungan belajar kampus ( $X_3$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , menandakan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan proses belajar mengajar, motivasi belajar dan lingkungan belajar kampus secara simultan (bersama-sama) terhadap prestasi belajar.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Proses belajar mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar. Besar pengaruhnya 37,9% sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 14,886 + 0,639X_1$ .
- b. Motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar. Besar pengaruhnya 37,8% sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 14,415 + 0,656X_2$ .

- c. Lingkungan belajar kampus berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar. Besar pengaruhnya 33,3% sedangkan sisanya 66,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 13,693 + 0,604X_3$ .
- d. Proses belajar mengajar, motivasi belajar dan lingkungan belajar kampus berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap prestasi belajar. Besar pengaruhnya 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi linier berganda  $Y = 10,310 + 0,285X_1 + 0,178X_2 + 0,283X_3$ .

## 2. Saran

- a. Mahasiswa disarankan untuk berupaya menumbuhkan rasa suka, tertarik dan memberikan perhatian yang besar dalam belajar bahkan tanpa disuruh serta berpartisipasi aktif dalam pembelajaran.
- b. Bagi Mahasiswa dengan prestasi belajar yang kurang maksimal, disarankan agar lebih giat belajar dan lebih aktif mencari referensi terkait materi yang sedang dipelajari.
- c. Dosen-dosen Program Studi S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang harus lebih meningkatkan strategi dan metode mengajar yang baik agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mahasiswa dalam memahami materi yang disampaikan.
- d. Dosen-dosen Program Studi S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang disarankan untuk berupa menciptakan lingkungan belajar yang kondusif di dalam kelas selama proses belajar mengajar berlangsung dan memberikan hukuman berupa tugas khusus bagi mahasiswa yang membuat suasana kelas menjadi gaduh.
- e. Dosen-dosen Program Studi S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang agar diberikan kesempatan yang banyak untuk mengikuti seminar ilmiah atau mengikuti pelatihan / *training* terutama terkait materi yang sesuai bidang / keahliannya.
- f. Universitas Pamulang perlu memberikan beasiswa pendidikan kepada Dosen-dosen Program Studi S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang yang memiliki potensi untuk melanjutkan jenjang studinya.
- g. Universitas Pamulang diharapkan untuk melengkapi peralatan laboratorium kimia di Program Studi S.1 Teknik Kimia Universitas Pamulang yang masih belum lengkap agar banyak mahasiswa Program Studi S.1 Teknik Kimia yang ingin melakukan penelitian di laboratorium kimia Universitas Pamulang.
- h. Universitas Pamulang diharapkan menambah ketersediaan proyektor / *infocus* yang masih kurang untuk menunjang proses belajar mengajar.
- i. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi belajar selain proses belajar mengajar, motivasi belajar dan lingkungan belajar kampus.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. 2004. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Akbar, I. R. (2018). Analisis Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru (Study Kasus Pada SMK Muhammadiyah Parung). Tesis. Universitas Pamulang
- \_\_\_\_\_. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 15(1), 73-80.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariwibowo, Mustofa Setyo. *Pengaruh Lingkungan Belajar terhadap Prestasi Belajar*

- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jilid 1. Edisi 10. Jakarta: Indeks
- Djamarah, Syaiful Bakri. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Engkoswara. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2005. *Analisis Multivariant dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Griffin, R.W.2004. *Manajemen*. Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Proses Belajar Mengajar*. Cetakan II. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani, Reksohadiprojo. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, D., Prabowo, B., & Anwar, S. (2020). Organizational Leadership and Conflict in Human Resource Management Review. Solid State Technology, 63(6), 1372-1381.
- Jihad, Asep dan Haris, Abdul. 2009. *Evaluasi Pembelajaran*. Cetakan III. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Riduwan, M.B.A. 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siregar, Syofian. 2016. *Satatistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya..* PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugihartono, dkk. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D. (2016). Hubungan Pengendalian Diri dengan Prestasi Belajar. Penelitian. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- \_\_\_\_\_. (2016, October). Pengaruh Minat, Motivasi Dan Kecerdasan Kognitif Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang. Thn. Akademik 2015-2016). In Proceedings (Vol. 1, No. 1).
- \_\_\_\_\_. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 1(2), 207-226.
- Suryabrata, Sumadi. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. Jurnal Ad'ministrare, 6(2), 187-196.
- Syah, Muhibbin. 2008. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Terry, George R. 2010. *Teori Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara.
- Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SATRIA PUTRA JAYA DI JAKARTA**

**Heri Murdiyoko**

**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**

[dosen01036@unpam.ac.id](mailto:dosen01036@unpam.ac.id)

Manuskrip: Okt-2020; Ditinjau: Nov-2020; Diterima: Nov-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 70 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Penempatan Kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,730 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,779 dengan kriteria baik. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,751 + 0,671X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,780 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job placement on employee performance at PT. Satria Putra Jaya in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 70 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the work placement variable obtained an average score of 3.730 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.779 with good criteria. Job placement has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 12.751 + 0.671X$ , and the correlation coefficient value is 0.780 or has a strong level of relationship with a determination value of 60.8%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Job Placement, Employee Performance.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Faktor pertimbangan yang tepat dalam penempatan seseorang dalam bidang tugas baik penempatan awal, pemindahan maupun promosi menjadi sangat penting dan menarik untuk dipelajari. Namun demikian dalam praktek, pertimbangan yang cermat dalam penempatan, perpindahan maupun promosi kurang mendapatkan perhatian yang proposional.

Pelaksanaan kinerja karyawan pada PT. Satria Putra Jaya masih belum efektif disinyalir disebabkan oleh penempatan karyawan yang tidak optimal. Permasalahan tersebut disebabkan oleh penurunan kinerja dikarenakan tidak sesuai penempatan kerja karyawan, terdapat 4 hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal prestasi pekerja, keahlian, perilaku, kepemimpinan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan observasi awal peneliti melihat bahwa kinerja karyawan PT. Satria Putra Jaya belum maksimal, hal ini terlihat dari pencapaian kinerja karyawan yang dicapai belum maksimal, Keahlian yang dimiliki karyawan belum dikeluarkan semuanya, Sikap dan Perilaku karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan karyawan dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan. Penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, kesesuaian orang dan pekerjaan berarti mencocokkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan (Sedarmayanti:2015).

Berkaitan dengan hal tersebut, seperti data tingkat pendidikan pada PT. Satria Putra Jaya jelas perusahaan membutuhkan suatu penempatan tenaga kerja yang cermat dan tepat agar tetap dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik dalam mencapai target kinerja karyawan pada bidang kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka sebuah perusahaan apabila melaksanakan penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penempatan kerja pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi penempatan kerja pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden PT. Satria Putra Jaya di Jakarta

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 70 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

|                      | Descriptive Statistics |         |         |       |                |
|----------------------|------------------------|---------|---------|-------|----------------|
|                      | N                      | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Penempatan Kerja (X) | 80                     | 28      | 44      | 34.00 | 4.016          |
| Kinerja Karyawan (Y) | 80                     | 29      | 49      | 38.11 | 4.183          |
| Valid N (listwise)   | 80                     |         |         |       |                |

Penempatan Kerja diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 49 dengan rating score sebesar 3,730 dengan standar deviasi 4,648. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 48 dengan rating score sebesar 3,779 dengan standar deviasi 4,000. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

| Model                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)         | 12.751                      | 2.454      |                           | 5.195  | .000 |
| Penempatan Kerja (X) | .671                        | .065       | .780                      | 10.278 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,751 + 0,671X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,751 diartikan jika Penempatan Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 12,751 point.
- 2) Koefisien regresi Penempatan Kerja sebesar 0,671, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Penempatan Kerja sebesar 0,671 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,671 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.  
Correlations<sup>b</sup>

|                      |                     | Motivasi (X1) | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------|---------------------|---------------|----------------------|
| Penempatan Kerja (X) | Pearson Correlation | 1             | .767**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     |               | .000                 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .767**        | 1                    |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .000          |                      |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,780 artinya Penempatan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .780 <sup>a</sup> | .608     | .603              | 2.521                      |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,608 artinya Penempatan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara

Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)         | 12.751                      | 2.454      |                           | 5.195  | .000 |
| Penempatan Kerja (X) | .671                        | .065       | .780                      | 10.278 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,278 > 1,995), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

#### IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

##### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel Penempatan Kerja diperoleh rating score sebesar 3,730 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

##### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,779 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

##### 3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,751 + 0,671X$ , nilai korelasi sebesar 0,780 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,278 > 1,995). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

#### V. PENUTUP

##### 1. Kesimpulan

- Variabel Penempatan Kerja diperoleh rating score sebesar 3,730 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,779 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,751 + 0,671X$ , nilai korelasi sebesar 0,780 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,278 > 1,995).

##### 2. Saran

- Indikator kemampuan, untuk saat ini masih ada kesalahan kerja yang dilakukan dalam setiap pekerjaan yang diberikan terlihat dari hasil kuesioner yang disebar menghasilkan persentase yang cukup untuk kesalahan dalam setiap pekerjaan. Kedepannya agar dapat ditingkatkan lagi kemampuan dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan.
- Indikator kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja kedepan selain memperhatikan sikap dan kehandalan karyawan agar dapat tercipta kinerja yang

lebih baik, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi, lingkungan pekerjaan, pemberian insentif, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharismi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT. Rineka Cipta Edisi Revisi cetakan keempat belas.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta. Cetakan Pertama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, D., Prabowo, B., & Anwar, S. (2020). Organizational Leadership and Conflict in Human Resource Management Review. *Solid State Technology*, 63(6), 1372-1381.
- Irianto, Jusuf. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE. Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh Belas.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Cetakan kedua belas.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia. Cetakan Pertama (Edisi Kedua) Oktober.
- Marwansyah, 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi Kedua. CV. Alfabeta. Bandung
- Mathis, L. Robert dan John H. Jackson.. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. Cetakan Sepuluh.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta. Cetakan ke dua belas.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Sunarsi, D., Winata, H., Gunartin, G., & Paeno, P. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengembangan Desa Cidokom Gunung Sindur Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana. Edisi pertama. Cetakan pertama.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Edisi keempat.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Cetakan kedua.

**PENGARUH PEMBERIAN KREDIT TERHADAP PROFITABILITAS  
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK  
PERIODE 2012-2019**

**Arif Hidayat<sup>1\*</sup>, Irfan Rizka Akbar<sup>2</sup>, Aidil Amin Effendi<sup>3</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02519@unpam.ac.id](mailto:dosen02519@unpam.ac.id)\*

Manuskrip: Nov-2020; Ditinjau: Nov-2020; Diterima: Nov-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberian kredit terhadap Profitabilitas pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Metode yang digunakan adalah explanatory research. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Pemberian kredit diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81%. Variabel Profitabilitas diperoleh nilai rata-rata 3,91%. Pemberian kredit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profitabilitas dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,649 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 42,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Pemberian Kredit, Profitabilitas.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of lending on profitability at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the variable of giving credit obtained an average value of 3.81%. The profitability variable obtained an average value of 3.91%. Lending has a positive and significant effect on profitability with a regression equation value of  $Y = 9.701 + 0.326X$ , and a correlation coefficient value of 0.649 or having a strong level of relationship with a determination value of 42.1%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Lending, Profitability.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya suatu negara diharapkan dapat meningkatkan perekonomian dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakatnya melalui adanya kebijakan dibidang perekonomian negara tersebut. Berbagai unsur pembangunan dibidang ekonomi dan keuangan menjadi salah satu faktor penentu perekonomian negara, kegiatan dunia usaha merupakan cerminan perekonomian bagi suatu daerah dalam meningkatkan pendapatan guna mencapai kesejahteraan masyarakat. Salah satu unsur kegiatan pembangunan ekonomi dan keuangan adalah lembaga keuangan, lembaga keuangan yang dimaksud adalah bank.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, bahwa "Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.". Bank juga merupakan suatu badan yang berfungsi sebagai financial intermediary atau perantara keuangan antara pemilik dana dengan pengguna dana. Keterikatan yang semakin erat antara bank dan uang, maka bank disebut juga sebagai suatu lembaga yang berniaga uang Dalam kegiatan operasionalnya, bank harus selalu inovatif agar dapat selalu mempertahankan kegiatan usahanya yang bertujuan pada peningkatan taraf hidup rakyat banyak seperti halnya fungsi bank adalah menghimpun dana dari masyarakat dan selanjutnya disalurkan kembali melalui pemberian kredit pada masyarakat yang membutuhkannya. Kredit merupakan penyediaan uang atau tagihan berdasarkan persetujuan pinjam meminjam yang mewajibkan untuk melunasinya dalam jangka waktu tertentu dengan pemberian bunga.

Peranan bank sebagai lembaga keuangan tidak pernah lepas dari masalah kredit, berbagai sumber dana yang telah dihimpun oleh bank dari masyarakat sebagian besar dialokasikan untuk kredit. Kegiatan kredit merupakan rangkaian kegiatan utama suatu bank besarnya jumlah kredit yang disalurkan akan menentukan keuntungan bagi bank, karena dengan pemberian kredit akan berdampak positif yaitu penambahan dana yang terjadi dari kegiatan pembayaran para nasabah bank.

Pengelolaan kredit bagi sebuah perusahaan adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan agar kreditnya berjalan dengan baik dan meminimalkan hal-hal yang mungkin akan terjadi diluar perhitungan. Melakukan pengelolaan kredit berarti melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, dimana dalam mengelola atau mengatur kreditnya perlu dilakukan perencanaan yang matang. Kemudian setelah direncanakan maka diorganisasikan, agar perencanaan tersebut lebih terarah. Pelaksanaan pengelolaan kredit dapat meningkatkan keuntungan bagi sebuah perusahaan. Memperoleh keuntungan merupakan tujuan utama berdirinya suatu badan usaha, baik badan usaha yang terbentuk perseroan terbatas (PT), yayasan atau bentuk badan usaha lainnya.

Menurut Kasmir (2010:245) bahwa "Kegiatan utama bank adalah menyalurkan dana, maka jika dikatakan bahwa apabila pinjaman meningkat, maka dalam praktiknya akan mampu meningkatkan laba perusahaan. Demikian pula sebaliknya apabila tidak mampu menyalurkan kreditnya, maka bank akan rugi karena beban biaya untuk penimunan dana tetap harus dibayarkan. Keuntungan yang diterima bank berasal dari selisih bunga pinjaman kepada debitur dengan suku bunga simpanan yang dibayar kepada nasabah penyimpan (Abdullah, 2005:32). Jika kredit yang disalurkan kepada masyarakat semakin besar maka pendapatan yang di terima bank akan meningkat dan akan mempengaruhi besarnya laba yang diterima oleh bank tersebut.

Profitabilitas merupakan kemampuan suatu perusahaan untuk mendapatkan laba

(keuntungan) dalam suatu periode tertentu. Pengertian yang sama juga disampaikan oleh Husnan (2001) bahwa profitabilitas adalah kemampuan suatu perusahaan dalam menghasilkan keuntungan (Profit) pada tingkat penjualan, aset, modal saham tertentu. Sedangkan menurut Michelle Megawati (2005) profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan menghasilkan laba(profit) yang akan menjadi dasar pembagian deviden perusahaan.

Dalam hal penilaian tingkat profitabilitas suatu bank yang diukur dalam aktiva produktif yang sumber dananya berasal dari kredit yang diberikan kepada masyarakat yang dapat membantu bank dalam memaksimalkan profitabilitasnya yang salah satu indikatornya adalah return on assets (ROA). Besarnya jumlah kredit yang disalurkan akan menentukan keuntungan yang diperoleh. Akan tetapi tidak berarti bahwa jumlah kredit yang disalurkan besar akan memberikan keuntungan yang besar pula. Dalam hal ini PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk atau bank BRI adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perbankan dan perekonomian Indonesia. Bank selalu menerapkan prinsip hati-hati dalam pemberian kredit agar laba yang diharapkan oleh bank tersebut terus meningkat, prinsip hati-hati dapat dilihat dari peningkatan pengawasan pemberian kredit dan penurunan resiko kredit bermasalah.

Tabel 1. Data Kredit Yang Disalurkan Berserta Perolehan Profitabilitas PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk dari tahun 2012 sampai dengan 2019

| . Tahun | Total Asset | Kredit Yang Diberikan | Laba Sebelum Pajak | Profitabilitas (ROA) % |
|---------|-------------|-----------------------|--------------------|------------------------|
| 2012    | 404.285     | 232.972               | 14.908             | 4.13                   |
| 2013    | 469.899     | 269.455               | 18.755             | 4.29                   |
| 2014    | 551.336     | 336.081               | 23.859             | 4.91                   |
| 2015    | 626.132     | 419.144               | 27.915             | 5.74                   |
| 2016    | 801.955     | 479.211               | 30.859             | 5.32                   |
| 2017    | 878.426     | 547.318               | 32.494             | 5.87                   |
| 2018    | 612.335     | 415.335               | 28.545             | 4.25                   |
| 2019    | 755.436     | 435.525               | 16.855             | 4.65                   |

Berdasarkan tabel di atas penulis tertarik untuk meneliti PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk karena latar belakang perusahaan sebagai salah satu perusahaan dibidang perbankan di Indonesia dimana yang menjadi salah satu aset ekonomi negara yang mengelola dan menyalurkan dana dari masyarakat kepada masyarakat dengan cara kredit. Dengan menggunakan rasio Profitabilitas penulis ingin mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian kredit terhadap laba yang dihasilkan perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Pemberian Kredit Terhadap Profitabilitas Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk”.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pemberian kredit pada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?.
2. Bagaimana Profitabilitas pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk ?.
3. Adakah pengaruh antara Pemberian kredit terhadap Profitabilitas pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk ?.

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi Pemberian kredit pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
2. Untuk mengetahui kondisi Profitabilitas pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)

Tbk.

3. Untuk mengetahui pengaruh antara Pemberian kredit terhadap Profitabilitas pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk selama 8 tahun

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk selama 8 tahun.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

| Descriptive Statistics |   |         |         |        |                |
|------------------------|---|---------|---------|--------|----------------|
|                        | N | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
| Pemberian kredit (X)   | 8 | 232.97  | 547.32  | 391.88 | 105.789        |
| Profitabilitas (Y)     | 8 | 4.13    | 5.87    | 4.89   | .683           |
| Valid N (listwise)     | 8 |         |         |        |                |

Pemberian kredit diperoleh nilai minimum sebesar 32 dan nilai maximum 48 dengan rata-rata sebesar 3,81 dengan standar deviasi 4,019. Profitabilitas diperoleh nilai minimum sebesar 32 dan nilai maximum 48 dengan rata-rata sebesar 3,91 dengan standar deviasi 4,019

### 2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

| Model        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 2.991                       | .703       |                           | 4.253 | .005 |

|                      |      |      |      |       |      |
|----------------------|------|------|------|-------|------|
| Pemberian kredit (X) | .005 | .002 | .752 | 2.793 | .031 |
|----------------------|------|------|------|-------|------|

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,701 diartikan jika Pemberian kredit tidak ada, maka telah terdapat nilai Profitabilitas sebesar 9,701 point.
- 2) Koefisien regresi Pemberian kredit sebesar 0,326, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pemberian kredit sebesar 0,326 point maka Profitabilitas juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pemberian kredit Terhadap Profitabilitas.  
**Correlations<sup>b</sup>**

|                      |                     | Pemberian kredit (X1) | Profitabilitas (Y) |
|----------------------|---------------------|-----------------------|--------------------|
| Pemberian kredit (X) | Pearson Correlation | 1                     | .752*              |
|                      | Sig. (2-tailed)     |                       | .031               |
| Profitabilitas (Y)   | Pearson Correlation | .752*                 | 1                  |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .031                  |                    |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,649 artinya Pemberian kredit memiliki hubungan yang kuat terhadap Profitabilitas.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pemberian kredit Terhadap Profitabilitas.  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .752 <sup>a</sup> | .565     | .493              | .48699                     |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,421 artinya Pemberian kredit memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,1% terhadap Profitabilitas.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian kredit terhadap Profitabilitas.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pemberian kredit Terhadap Profitabilitas.  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)         | 2.991                       | .703       |                           | 4.253 | .005 |
| Pemberian kredit (X) | .005                        | .002       | .752                      | 2.793 | .031 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 2,447), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara Pemberian kredit terhadap Profitabilitas diterima.

#### **IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

##### **1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pemberian Kredit**

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Pemberian kredit diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 3,81%.

##### **2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Profitabilitas**

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Profitabilitas diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 3,91%.

##### **3. Pengaruh Pemberian kredit Terhadap Profitabilitas**

Pemberian kredit berpengaruh signifikan terhadap Profitabilitas dengan persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X$ , nilai korelasi sebesar 0,649 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(7,809 > 2,447)$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pemberian kredit terhadap Profitabilitas diterima.

#### **V. PENUTUP**

##### **1. Kesimpulan**

- a. Kondisi variabel Pemberian kredit berdasar pada periode laporan keuangan 8 tahun diperoleh Pemberian kredit rata-rata sebesar 3,81.
- b. Kondisi variabel Profitabilitas berdasar pada periode laporan keuangan 8 tahun diperoleh Pemberian kredit rata-rata sebesar 3,91.
- c. Pemberian kredit berpengaruh signifikan terhadap Profitabilitas dengan persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X$ , nilai korelasi sebesar 0,649 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(7,809 > 2,447)$ .

##### **2. Saran**

- a. Sebaiknya perusahaan selalu memiliki strategi baru dan inovasi baru untuk meningkatkan jumlah pemberian kredit agar setiap tahunnya mengalami peningkatan.
- b. Sebaiknya Perusahaan mengelola aset yang dihasilkan dengan baik, karena semakin besar ROA suatu bank, maka semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai bank tersebut dan semakin baik pula posisi bank tersebut dari segi penggunaan aset.
- c. Sebaiknya Perusahaan selalu menjaga keseimbangan antara dana masyarakat yang berhasil dikumpulkan oleh bank dengan jumlah kredit yang diberikan kepada masyarakat atau pihak lainnya agar tidak terjadi dana yang menganggur karena berdasarkan pembahasan pemberian kredit merupakan penyumbang besar terhadap peningkatan profitabilitas, hal ini merupakan pengaruh pemberian kredit terhadap profitabilitas tersebut.

#### **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Harjito & Martono, (2010) "Manajemen Keuangan" Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Agus Sartono. (2010). "Manajemen Keuangan Toeri dan Aplikasi", Edisi keempat, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Akbar, Irfan Rizka,. (2018) Analisis Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru (Study Kasus Pada Smk Muhammadiyah Parung). Masters thesis, Universitas Pamulang.

- Algifari. (2015). “Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, Irham (2012), “Pengantar Manajemen Keuangan” Cetakan pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hidayat, A., & Sunarsi, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dana Pihak Ketiga Dan Dampaknya Terhadap Profitabilitas (Survey Pada Bpr Syariah Di Jawa Barat Tahun 2014–2017). *Jurnal Proaksi*, 7(1), 54-65.
- Imam Ghozali (2017). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “Riset Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J. (2018). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham (Analisis Pada Perusahaan Property dan Real Estate Yang Go Public di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 12(2).
- Jasmani, J. (2019). The Effect of Liquidity and Working Capital Turnover on Profitability at PT. Sumber Cipta Multiniaga, South Jakarta. *PINISI Discretion Review*, 3(1), 29-38.
- Kasmir (2010), “Analisis Laporan keuangan”, penerbit raja grafindo persada, Jakarta
- Kasmir. (2012) “Pengantar Manajemen Keuangan”, Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Prenada Media.
- Martono dan Agus Harjito, (2011). “Manajemen Keuangan”, Jakarta: Penerbit Ekonisia.
- Munawir (2010), “Analisis Laporan Keuangan”, Edisi Ke Empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Santoso, Singgih (2015). “Menguasai Statistik Multivariat”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sartono, “Manajemen Keuangan Aplikasi Dan Teori”, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sawir, (2003). “Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan”, Cetakan ketiga, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyarso, G. dan F. Winarni, “Manajemen Keuangan (Pemahaman Laporan Keuangan, Pengelolaan Aktiva, Kewajiban dan Modal serta Pengukuran
- Sugiyono (2017), “Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”. Bandung: Alfabeta.

**PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SECURE PARKING UNIT SUPERINDO DI TANGERANG**

**Abdul Rahman Safiih**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02457@unpam.ac.id](mailto:dosen02457@unpam.ac.id)

Manuskrip: Nov-2020; Ditinjau: Nov-2020; Diterima: Des-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Secure Parking Unit Superindo di Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 82 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel proses seleksi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,416 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,790 dengan kriteria baik. Proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,028 + 0,766X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,746 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,6%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Proses Seleksi, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the selection process on employee performance at PT. Secure Parking Unit Superindo in Tangerang. The method used is explanatory research with a sample of 82 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable selection process obtained an average score of 3,416 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3,790 with good criteria. The selection process has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 12.028 + 0.766X$ , and the correlation coefficient value of 0.746 or having a strong level of relationship with a determination value of 55.6%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Selection Process, Employee Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya Manusia merupakan bagian cukup penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumberdaya manusia sebagai suatu pengetahuan yang di perlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah – masalah manajemen sumber daya manusia khususnya bidang operasioanal.

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (Karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah Proses Seleksi Karyawan. Proses Seleksi adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan dalam perusahaan menurut Mathis (2010:103). Manfaat dari Proses seleksi adalah memiliki fungsi sebagai “the Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Proses seleksi merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. PT. Securindo Packatama Indonesia Unit Superindo Tangerang adalah perusahaan yang bergerang di dalam pengelolaan jasa perparkiran yang sudah berdiri sejak tahun 1979 di Sydney Australia, Di Indonesia, Secure Parking telah melayani negeri ini sejak tahun

1992 dan telah memiliki lokasi parkir dalam operasional sebanyak 400 lokasi yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, yakni Jabodetabek, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Malang, Medan, Batam, Pekan baru, Palembang, Manado dan Jambi dengan total pengelolaan lebih dari 800.000 petak parkir dan didukung oleh lebih dari 12.000 putra putri Indonesia terpilih & terlatih.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Secure Parking Unit Superindo Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah

pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses seleksi juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Kegagalan dalam melakukan sistem seleksi tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Secure Parking Superindo di Tangerang tidak hanya melayani sistem perparkiran di Mall Summarecon Digital Center, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Mengingat sangat pentingnya proses seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Secure Parking Unit Superindo.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure Parking Unit Superindo di Tangerang”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana proses seleksi pada PT. Secure Parking Unit Superindo di Tangerang ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Secure Parking Unit Superindo di Tangerang ?.
3. Adakah pengaruh antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Secure Parking Unit Superindo di Tangerang?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi proses seleksi pada PT. Secure Parking Unit Superindo di Tangerang.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Secure Parking Unit Superindo di Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Secure Parking Unit Superindo di Tangerang.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 82 responden PT. Secure Parking Unit Superindo

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 82 responden.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### **4. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics  
**Descriptive Statistics**

|                      | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|----------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Proses seleksi (X)   | 82 | 28      | 44      | 34.16 | 3.936          |
| Kinerja Karyawan (Y) | 82 | 29      | 49      | 37.90 | 4.045          |
| Valid N (listwise)   | 82 |         |         |       |                |

Proses seleksi diperoleh varians minimum sebesar 28 dan varians maximum 44 dengan rating score sebesar 3,416 dengan standar deviasi 3,936. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 49 dengan rating score sebesar 3,790 dengan standar deviasi 4,045. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

##### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)       | 12.028                      | 2.600      |                           | 4.626  | .000 |
| Proses seleksi (X) | .766                        | .077       | .746                      | 10.018 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,028 + 0,766X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,028 diartikan jika proses seleksi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 12,028 point.
- 2) Koefisien regresi proses seleksi sebesar 0,766, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan proses seleksi sebesar 0,766 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,766 point.

##### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Proses seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Correlations<sup>b</sup>**

|                      |                     | Proses seleksi (X1) | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| Proses seleksi (X)   | Pearson Correlation | 1                   | .746**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     |                     | .000                 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .746**              | 1                    |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .000                |                      |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,746 artinya proses seleksi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Proses seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .746 <sup>a</sup> | .556     | .551              | 2.711                      |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,556 artinya proses seleksi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Proses seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)         | 12.028                      | 2.600      |                           | 4.626  | .000 |
|       | Proses seleksi (X) | .766                        | .077       | .746                      | 10.018 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,018 > 1,990), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan diterima.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Proses seleksi**

Berdasarkan jawaban responden, variabel proses seleksi diperoleh rating score sebesar 3,416 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,790 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Proses seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,028 + 0,766X$ , nilai korelasi sebesar 0,746 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,018 > 1,990$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- Variabel proses seleksi diperoleh rating score sebesar 3,416 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,790 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,028 + 0,766X$ , nilai korelasi sebesar 0,746 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,018 > 1,990$ ).

### 2. Saran

- Proses Seleksi bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang kosong Hendaknya dalam proses seleksi HRD dapat lebih memperhatikan pengetahuan dan keterampilan yang telah memenuhi standar karyawan.
- Proses seleksi dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang telah memenuhi standar yang diharapkan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abdurrahman, Fathoni. 2006, Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Akbar, Irfan Rizka,. (2018) *Analisis Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru (Study Kasus Pada Smk Muhammadiyah Parung)*. Masters thesis, Universitas Pamulang.
- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPF.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja", Bandung: Sinar Baru.
- Cangara Hafied. Pengantar Ilmu Komunikasi. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta. 2006.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edwin B. Flippo. 2010 Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi Vii
- Fathullah . Komunikasi, etika, dan Hubungan Antar Manusia. Duta Nusindo: Semarang. 2007
- Gary Dessler (2008). Human Resource Management. New Jersey : Prentice Hall, Tenth Edition
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta Bumi Aksara.

- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; James H. Donnelly, Jr. 2010, *Organisasi perilaku struktur proses*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “Riset Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.
- Khari, Ismu Fadli (2011). “Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Prabawa ( 2013 ). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening*, UIN. Jakarta.
- Prawirosnetono. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Santoso, Singgih (2015). “Menguasai Statistik Multivariat”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014) “Metode Statistika”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Suhartanto (2014). “Metode Riset Pemasaran”. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. JAYA MANDIRI REKABUANA DI CILANDAK**

**Devi Fitria Wilandari<sup>1\*</sup>, Denok Sunarsi<sup>2</sup>, Mahnun Mas'adi<sup>3</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02529@unpam.ac.id](mailto:dosen02529@unpam.ac.id)\*

Manuskrip: Nov-2020; Ditinjau: Des-2020; Diterima: Des-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 80 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel penilaian kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,811 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,911 dengan kriteria baik. Penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,649 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 42,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Penilaian Kerja, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job research on employee performance at PT. Jaya Mandiri Rekabuana in Cilandak. The method used is explanatory research with a sample of 80 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the variable of work research, obtained an average score of 3.811 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3,911 with good criteria. Job analysis has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 9.701 + 0.326X$ , and the correlation coefficient value 0.649 or has a strong level of relationship with a determination value of 42.1%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Job Descriptions, Employee Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sebagai suatu proses sosial, meletakkan bobotnya pada interaksi orang-orang, baik orang-orang yang berada di dalam maupun di luar lembaga-lembaga formal, atau yang berada di atas maupun di bawah posisi operasional seseorang. Secara umum manajemen juga dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Menurut Hasibuan (2011:10), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

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

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Untuk memantau kegiatan sumber daya manusia agar berjalan sesuai dengan prosedur yang diterapkan sebelumnya diperlukan suatu sistem yang berfungsi untuk mengawasi kegiatan tersebut salah satunya yaitu penilaian kerja. Penilaian kerja disini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat produktivitas atau kinerja suatu individu yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian kerja merupakan bagian dari seluruh proses kerja karyawan. Pentingnya penilaian kerja yang rasional dan objektif adalah untuk kepentingan karyawan itu sendiri dan kepentingan perusahaan.

Penilaian kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya menurut Hasibuan (2012:87),sedangkan menurut Rivai (2012:66) penilaian kerja adalah proses penetapan pemahaman bersama tentang cara yang akan di capai,dan pendekatan untuk mengelola dalam waktu yang singkat ataupun lama.

Bagi karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan,jalur, rencana dan perkembangan kariernya.

Sedangkan bagi perusahaan, hasil penilaian kerja pada karyawan sangatlah penting dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Pelaksanaan penilaian kerja kerap kali diabaikan oleh para manager. Mereka beranggapan bahwa penilaian kerja cukup diserahkan kepada atasan langsung (supervisor) masing-masing karyawan dan penilaian dilakukan secara informasi saja. Argumentasi para manager tersebut biasanya karena para manager atau atasan langsung itulah yang sehari-hari membimbing dan mengawasi para bawahannya dalam pelaksanaan tugas masing-masing, para manager itu yang paling kompeten melakukan

penilaian.

Hal inilah yang menimbulkan kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan penilaian pekerjaan. Gaya penilaian akan sangat beraneka ragam dengan kemungkinan interpretasi yang berbeda-beda dikarenakan kriteria yang tidak seragam, tidak ada jaminan bahwa atasan menilai berdasarkan penilaiannya yang objektif dengan kata lain subjektif, dan hasil penilaian sangat tidak mungkin terdokumentasikan dengan baik.

Begitu juga yang terjadi pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang resto dan catering, dimana perusahaan ini juga menyewakan peralatan untuk kebutuhan weding, peralatan yang berhubungan dengan kuliner serta lainnya.

Sebagai perusahaan resto dan catering PT. Jaya Mandiri Rekabuana berupaya untuk mendukung semua jenis acara organaizer dengan menawarkan paket-paket kulinernya dan menu yang inovatif serta meningkatkan kualitas untuk meningkatkan kepuasan pelanggan atau klien, Perseroan menaruh perhatian khusus terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia didalam perusahaan, sejalan dengan penambahan alat yang lebih modern, karena tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas, berintegritas, dan berkompeten dibidangnya maka perseroan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan oleh perseroan adalah melakukan tata kelola yang menempatkan karyawan maupun outlet cabang sebagai aset yang penting bagi perseroan. Karyawan maupun outlet cabang merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari Perseroan, sehingga tanpa keduanya maka Perseroan tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Dalam setiap bisnis pasti memiliki target, begitu pula dengan PT. Jaya Mandiri Rekabuana yang memiliki target setiap bulan dan akan terus bertambah setiap bulan dan tahunnya. Untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan maka setiap dan semua orang yang bekerja dalam PT. Jaya Mandiri Rekabuana harus memiliki dedikasi, integritas, berkualitas dan berkompeten tinggi dibidangnya sehingga perusahaan akan memperoleh hasil yang maksimal.

Untuk menjaga eksistensi perusahaan tersebut karyawan selalu dituntut untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada para customer untuk mencapai kepuasan para klien perusahaan. Sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawab karyawan untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Oleh sebab itu karyawan dituntut untuk bekerja baik dan mengetahui secara luas tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan bagaimana melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab sebagai karyawan yang dituntut untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mengambil keputusan dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Kinerja Karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Habies (2011:153). Sedangkan kinerja menurut Faustino Cardoso Gomes (2012:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Setiap karyawan pastinya ingin selalu kinerjanya dihargai agar merasa apa yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan mendapat perhatian. Untuk itu, sudah seharusnya perusahaan melakukan penilaian kerja terhadap karyawannya agar mereka merasa puas atas hasil yang sudah mereka capai. Namun tidaklah mudah untuk menentukan karyawan mana yang memiliki tingkat kinerja yang baik dengan tingkat kinerja karyawan rendah. Jika tidak memiliki standsar-standar, kriteria-kriteria atau kaidah-kaidah yang akan digunakan dalam menilai.

Selain itu juga peran para pemimpin dalam melaksanakan penilaian dituntut untuk memberikan penilaian yang objektif dan adil bagi karyawan agar terhindar dari kecemburuan yang mungkin timbul diantara para karyawannya dan keputusannya dapat diterima oleh semua pihak. Untuk melakukan semua itu diperlukan penilaian kerja yang sistematis dan mengacu pada kaidah-kaidah yang sudah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka penulis tertarik untuk menjadikan masalah tersebut kedalam penelitian dengan judul “Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penilaian kerja pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak ?.
3. Adakah pengaruh antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi penilaian kerja pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 responden PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 80 responden.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### **4. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## **III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

| Descriptive Statistics |    |         |         |       |                |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Sopo (X)               | 80 | 28      | 44      | 34.00 | 4.016          |
| Sipi (Y)               | 80 | 29      | 49      | 38.11 | 4.183          |
| Valid N (listwise)     | 80 |         |         |       |                |

Penilaian kerja diperoleh varians minimum sebesar 32 dan varians maximum 48 dengan rating score sebesar 3,811 dengan standar deviasi 4,019. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 32 dan varians maximum 47 dengan rating score sebesar 3,911 dengan standar deviasi 3,499. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1 (Constant)              | 9.701                       | 2.352      |                           | 3.762 | .000 |
| Penilaian kerja (X)       | .326                        | .068       | .787                      | 7.809 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,701 diartikan jika penilaian kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,701 point.
- 2) Koefisien regresi penilaian kerja sebesar 0,326, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan penilaian kerja sebesar 0,326 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 point.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Penilaian kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

|                      |                     | Penilaian kerja (X1) | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| Penilaian kerja (X)  | Pearson Correlation | 1                    | .649**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     |                      | .000                 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .649**               | 1                    |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .000                 |                      |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,649 artinya penilaian kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Penilaian kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .649 <sup>a</sup> | .421     | .414              | 2.679                      |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,421 artinya penilaian kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Penilaian kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |      |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1                         | (Constant)                  | 9.701      | 2.352                     |      | 3.762 | .000 |
|                           | Penilaian kerja (X)         | .326       | .068                      | .787 | 7.809 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Penilaian kerja**

Berdasarkan jawaban responden, variabel penilaian kerja diperoleh rating score sebesar 3,811 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,911 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**3. Pengaruh Penilaian kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X$ , nilai korelasi sebesar 0,649 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 1,989). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

**V. PENUTUP**

**1. Kesimpulan**

- a. Variabel penilaian kerja diperoleh rating score sebesar 3,811 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,911 berada di rentang

skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

- c. Penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X$ , nilai korelasi sebesar 0,649 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,809 > 1,989$ ).

## 2. Saran

- a. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 15(1), 73-80
- Algifari. (2015). “Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja”, Bandung: Sinar Baru.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) Human Resources Management, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani, (2012), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermanto Suaib, Joelman Subaidi, Muhammad Hatta, Sufirman Rahman, Ahmad Khoiri, (2020) Criminal Act of Drugs Abuse as Extraordinary Crime in Indonesia, International Journal of Psychosocial Rehabilitation 24 (8): 2631-2643, Doi:10.37200/IJPR/V24I8/PR280282
- Imam Ghozali (2017). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “Riset Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. PINISI Discretion Review, 1(1), 165-174.
- Khari, Ismu Fadli (2011). “Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan
- Luthans Fred (2014) Organizational Behavior, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika

- Aditama: Bandung.
- Muis, I., Nurdin, I., Erlangga, H., & Engkus, E. (2019). Post Disaster Social Vulnerability: Policy Analysis and Implementation in Communities in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 6(5), 59-66.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, Volume 11, Issue 2a, Pages 44-55
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). "Metode Riset Pemasaran". Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI SINARMAS CABANG BEKASI**

**Mitri Nelsi**

**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**

[dosen02493@unpam.ac.id](mailto:dosen02493@unpam.ac.id)

Manuskrip: Nov-2020; Ditinjau: Des-2020; Diterima: Des-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 67 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Pemberian Insentif diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,733 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,776 dengan kriteria baik. Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,188 + 0,685X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,792 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 62,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Incentives on employee performance at PT Asuransi Sinarmas Bekasi Branch. The method used is explanatory research with a sample of 67 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the variable of Incentives, obtained an average score of 3.733 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.776 with good criteria. Incentives have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 12.188 + 0.685X$ , and a correlation coefficient value of 0.792 or having a strong level of relationship with a determination value of 62.7%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Providing Incentives, Employee Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu objek yang sangat penting untuk dibicarakan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang dapat mengarahkan, mengelola dan melaksanakan segala aktivitas perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, berarti tidak ada pula kegiatan dan tersebut. Oleh sebab itulah diperlukan cara dan upaya untuk mendorong atau merangsang setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang tugasnya masing-masing.

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan- tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Ada beberapa alasan penulis tertarik melakukan penelitian di PT. Asuransi Sinarmas karena, PT. Asuransi Sinarmas merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia, pastinya terdapat berbagai macam divisi yang menerapkan sistem insentif kepada karyawannya untuk mencapai target dalam kinerjanya. Berikut penulis sampaikan data inputan pertahun untuk periode (2016-2019) sebagai berikut:

Tabel 1. Data Inputan Data Entry Divisi Branch Admin Support PT Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi Periode (2016-2019).

| Tahun | Data Inputan    |             | Polis di Input | Total HLL     |
|-------|-----------------|-------------|----------------|---------------|
|       | (Rp)            | (USD)       |                |               |
| 2016  | 153.546.789.892 | 90.049.688  | 12.543.980     | 2.250.765.900 |
| 2017  | 209.456.294.320 | 111.987.230 | 14.542.579     | 1.097.764.896 |
| 2018  | 289.409.962.250 | 112.243.100 | 14.800.520     | 900.544.088   |
| 2019  | 108.650.356.239 | 89.896.765  | 11.350.301     | 2.987.578.022 |

Berdasarkan data pada tabel di atas, Data Inputan ( IDR ) adalah data Pembayaran nasabah di Rekening Koran yang masuk rekening PT Asuransi sinarmas yang telah di input dalam bentuk ( IDR ) oleh Data Entry BAS jumlahnya fluktuatif. Data Inputan (USD) adalah data Pembayaran nasabah di Rekening Koran yang masuk rekening PT Asuransi sinarmas yang telah di input dalam bentuk (IDR) oleh Data Entry BAS jumlahnya fluktuatif. Polis Yang Di Input Adalah Total jumlah Polis yang di input oleh data enty BAS jumlahnya fluktuatif. Total HLL (Hutang Lain-lain) adalah Dana masuk nasabah yang yang melakukan pembayaran di rekening Asuransi Sinarmas yang tidak dapat teridentifikasi, dengan kata lain akan menjadi beban perusahaan dalam melunasi pembayaran yang ada di rekening koran jumlahnya fluktuatif. Dari tabel diatas dapat dilihat data tahun 2016-2019 data dana masuk yang diproses mengalami penurunan dengan kata lain HLL akan meningkat.

Dengan alasan di atas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis menentukan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Bekasi“

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pemberian Insentif pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi ?.
3. Adakah pengaruh antara Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi ?.

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi Pemberian Insentif pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 responden PT Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 67 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Descriptive Statistics

|                        | Descriptive Statistics |         |         |       |                |
|------------------------|------------------------|---------|---------|-------|----------------|
|                        | N                      | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Pemberian Insentif (X) | 80                     | 28      | 44      | 34.00 | 4.016          |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 80                     | 29      | 49      | 38.11 | 4.183          |
| Valid N (listwise)     | 80                     |         |         |       |                |

Pemberian Insentif diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 49 dengan rating score sebesar 3,733 dengan standar deviasi 4,019. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 48 dengan rating score sebesar 3,776 dengan standar deviasi 4,083. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju..

## 2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

| Model                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)           | 12.188                      | 2.468      |                           | 4.939  | .000 |
| Pemberian Insentif (X) | .685                        | .066       | .792                      | 10.444 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,188 + 0,685X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,188 diartikan jika Pemberian Insentif tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 12,188 point.
- 2) Koefisien regresi Pemberian Insentif sebesar 0,685, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pemberian Insentif sebesar 0,685 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,685 point..

### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan..

|                        |                     | Motivasi (X1) | Kinerja Karyawan (Y) |
|------------------------|---------------------|---------------|----------------------|
| Pemberian Insentif (X) | Pearson Correlation | 1             | .767**               |
|                        | Sig. (2-tailed)     |               | .000                 |
| Kinerja Karyawan (Y)   | Pearson Correlation | .767**        | 1                    |
|                        | Sig. (2-tailed)     | .000          |                      |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,792 artinya Pemberian Insentif memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .792 <sup>a</sup> | .627     | .621              | 2.514                      |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,627 artinya Pemberian Insentif memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model                  | Coefficients <sup>a</sup>     |            | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig. |
|------------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
|                        | Unstandardized Coefficients B | Std. Error |                                |        |      |
| 1 (Constant)           | 12.188                        | 2.468      |                                | 4.939  | .000 |
| Pemberian Insentif (X) | .685                          | .066       | .792                           | 10.444 | .000 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,444 > 1,997), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan diterima.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pemberian Insentif**

Berdasarkan jawaban responden, variabel Pemberian Insentif diperoleh rating score sebesar 3,733 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,776 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**3. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,188 + 0,685X$ , nilai korelasi sebesar 0,792 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,444 > 1,997). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- a. Variabel Pemberian Insentif diperoleh rating score sebesar 3,733 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,776 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,188 + 0,685X$ , nilai korelasi sebesar 0,792 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,444 > 1,997$ ).

### 2. Saran

- a. Insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu PT Asuransi Sinarmas Kantor Pusat Tanah Abang dalam memberikan insentif yang lebih baik lagi kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat memberikan dorongan kerja kepada karyawan yang belum berprestasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
- b. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan BAS maka pemimpin perlu mengadakan perbaikan sistem pada penghargaan prestasi dalam kinerja karyawan yang sesuai dengan sistem insentif yang memperhitungkan beban kerja serta tanggung jawab yang dipegang. Dengan pemberian kesempatan yang memadai dan berkelanjutan untuk pendidikan dan pelatihan bagi seluruh karyawan sehingga dengan begitu kinerja karyawan akan menjadi semakin meningkat.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Tulus. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Alex, S. Nitisemito. 2006. Manajemen Personalia. Cetakan Kesembilan (Edisi Ketiga). Jakarta: Ghalia
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Arikunto, Suharsimi. 2004. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Bambang Wahyudi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Sulita
- Chris Rowley dan Keith Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen SDM. buku 1. Jakarta: Indeks
- Erlangga, H. (2019). The Meaning, Benefit and Importance of Development Entrepreneurship in Higher Education. Asian Journal of Contemporary Education, 3(2), 105-110.
- Esposito, Jean E. 2003. Membangun Pengertian di tempat kerja. Jakarta: Prestasi Pustaka
- F.X. Urip, dkk,2013. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. Jakarta: Grasindo
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2012. MSDM. Yogyakarta: Erlangga
- Gunartin, G., Mulyanto, E., & Sunarsi, D. (2020). The Role Analysis of Waste Bank in Improving the Community's Creative Economy (Study at Ketumbar Pamulang Waste Bank). Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(4), 3262-3269.
- Handoko T H. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiRevisi. Jakarta: PT

- Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2012. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Husein Umar. 2012. *Petunjuk Lengkap Membuat Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ivancevich John.M,dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Khoiri, A., Kusumawati, I., Kahar, M. S., & Mursidi, A. (2019, February). Analysis of three representations in problem solving on additional relativistic velocities. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1153, No. 1, p. 012136). IOP Publishing
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2008. *Perilaku Organisasi*. buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S. P Hasibuan.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi ke Enam. Bandung: Indek
- Malayu S.P Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Bumi Aksara. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Manullang M & Manullang M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi-1). Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Robbins & Coulter. 2011. *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Ruky. , Ahmad. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti dan Hidayat ,Syarifudin. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. 2011. *Manajemen SDM*. Cet 16 . Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sunarsi, D., Rohaeni, . N., Wulansari, . R., Andriani, . J., Muslimat, . A., Rialmi, . Z., Kustini, . E., Kristianti, . L. S., Rostikawati, . D., Effendy, . A. A., Purwanto, . A. & Fahlevi, . M. (2020) Effect of e-Leadership Style, Organizational Commitment and Service Quality towards Indonesian School Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (10), 472-481. doi:10.31838/srp.2020.10.71.

**PENGARUH PERPUTARAN MODAL KERJA TERHADAP  
PROFITABILITAS PADA PT. ANABATIC TECHNOLOGIES TBK  
PERIODE 2012-2019**

**Ria Rosalia Simangunsong**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02511@unpam.ac.id](mailto:dosen02511@unpam.ac.id)

Manuskrip: Nov-2020; Ditinjau: Des-2020; Diterima: Des-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perputaran modal kerja terhadap Profitabilitas pada PT. Anabatic Technologies Tbk. Metode yang digunakan adalah explanatory research. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Perputaran modal kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,552%. Variabel Profitabilitas diperoleh nilai rata-rata 8,380%. Perputaran modal kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profitabilitas dengan nilai persamaan regresi  $Y = 1,311 + 0,002X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,724 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 52,4%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Perputaran Modal Kerja, Profitabilitas.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of working capital turnover on profitability at PT. Anabatic Technologies Tbk. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study the variable working capital turnover obtained an average value of 3.552%. The profitability variable obtained an average value of 8.380%. Turnover of working capital has a positive and significant effect on profitability with the regression equation  $Y = 1.311 + 0.002X$ , and a correlation coefficient value of 0.724 or has a strong level of relationship with a determination value of 52.4%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.0$ .*

**Keywords: Working Capital Turnover, Profitability.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan operasinya selalu diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama didirikan perusahaan adalah untuk memaksimalkan kekayaan pemegang saham. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan profitabilitas perusahaan tersebut. Profitabilitas menunjukkan keunggulan perusahaan dalam persaingan bisnis. Semakin tinggi tingkat profitabilitas maka kinerja perusahaan semakin baik.

Profitabilitas adalah kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aktiva maupun modal sendiri (Sartono, 2010:122). Bagi perusahaan masalah profitabilitas sangat penting. Bagi pimpinan perusahaan, profitabilitas digunakan sebagai tolak ukur berhasil atau tidak perusahaan yang dipimpinya. Sedangkan bagi karyawan perusahaan, semakin tinggi profitabilitas yang diperoleh perusahaan, maka ada peluang untuk meningkatkan gaji karyawan. Profitabilitas yang tinggi akan dapat mendukung kegiatan operasional secara maksimal. Tinggi rendahnya profitabilitas dipengaruhi banyak faktor seperti modal kerja.

Modal kerja adalah investasi perusahaan jangka pendek seperti kas, surat berharga, piutang dan inventori atau seluruh aktiva lancar (Putra, 2012). Mengingat pentingnya modal kerja dalam perusahaan, manajer keuangan harus dapat merencanakan dengan baik besarnya jumlah modal kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena jika terjadi kelebihan atau kekurangan dana hal ini akan mempengaruhi tingkat profitabilitas perusahaan (Supriyadi dan Fazriani, 2011).

Jika perusahaan kelebihan modal kerja akan menyebabkan banyak dana yang menganggur, sehingga dapat memperkecil profitabilitas. Sedangkan apabila kekurangan modal kerja, maka akan menghambat kegiatan operasional perusahaan. Adapun tiga komponen modal kerja yaitu kas, piutang, dan persediaan. Ketiga komponen modal kerja tersebut dapat dikelola dengan cara yang berbeda untuk memaksimalkan profitabilitas atau untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan (Lazaridis dan Tryfonidis, 2010).

Pengelolaan modal kerja sangat penting karena menyangkut penetapan kebijakan modal kerja maupun pelaksanaan kebijakan modal kerja tersebut dalam operasi sehari-hari. Manajemen modal kerja berkepentingan terhadap keputusan investasi pada aktiva lancar dan hutang lancar. Terutama mengenai bagaimana menggunakan dan komposisi keduanya akan mempengaruhi resiko, Weston dan Brigham (1981:245) menjelaskan bahwa manajemen modal kerja adalah investasi perusahaan dalam jangka pendek terdiri dari empat komponen utama yaitu kas, surat-surat berharga (efek), persediaan dan piutang usaha. Dengan modal kerja operasi perusahaan akan berjalan ekonomis dan efisien.

Jumlah keuntungan yang diperoleh secara teratur merupakan salah satu faktor yang penting untuk menilai profitabilitas. Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dalam hubungan penjualan, total aktiva maupun modal sendiri sering digunakan untuk mengatur efisiensi penggunaan modal suatu perusahaan dengan memperbandingkan antara laba dengan modal yang digunakan dalam operasi, oleh karena itu keuntungan yang besar tidak menjamin atau bukan merupakan ukuran bahwa dalam perusahaan tersebut dapat melangsungkan hidupnya secara kontinu. Bagi perusahaan pada umumnya masalah rentabilitas lebih penting daripada profit, karena profit yang besar saja belum merupakan ukuran bahwa perusahaan tersebut telah bekerja dengan efisien. Efisien baru dapat diketahui dengan membandingkan laba yang diperoleh dengan kekayaan atau modal yang menghasilkan profit. Oleh karena itu profitabilitas merupakan pencerminan dari efisiensi. Dengan demikian yang harus diperhatikan oleh

perusahaan adalah tidak hanya bagaimana usaha untuk memperbesar profit, tetapi yang lebih penting adalah usaha untuk mempertinggi profitabilitasnya.

Penelitian menunjukkan bahwa penambahan modal kerja tidak selalu dapat menaikkan rentabilitas perusahaan, dilihat dari pengaruh perubahan modal kerja terhadap *Gross Profit Margin (GPM)*, *Net Profit Margin (NPM)*, *Net Earning Power Ratio (Rate of Return on Investment/ROI)*, *Rate of Return The Owners (Rate or Return on Equity/ROE)*.

Berdasarkan kondisi yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisa pengaruh perubahan Modal Kerja Bersih pada PT. Anabatic Technologies Tbk. Penelitian dan analisa ini di kembangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul "Pengaruh Perputaran Modal Kerja Terhadap Profitabilitas PT. Anabatic Technologies Tbk."

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Perputaran modal kerja pada pada PT. Anabatic Technologies Tbk ?.
2. Bagaimana Profitabilitas pada PT. Anabatic Technologies Tbk ?.
3. Adakah pengaruh antara Perputaran modal kerja terhadap Profitabilitas pada PT. Anabatic Technologies Tbk ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi Perputaran modal kerja pada PT. Anabatic Technologies Tbk.
2. Untuk mengetahui kondisi Profitabilitas pada PT. Anabatic Technologies Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Perputaran modal kerja terhadap Profitabilitas pada PT. Anabatic Technologies Tbk

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Anabatic Technologies Tbk selama 8 tahun

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Anabatic Technologies Tbk selama 8 tahun.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### **4. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## **III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

| <b>Descriptive Statistics</b> |   |         |         |         |                |
|-------------------------------|---|---------|---------|---------|----------------|
|                               | N | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
| Perputaran modal kerja (X)    | 8 | 3101.2  | 4547.3  | 3522.36 | 537.0497       |
| Profitabilitas (Y)            | 8 | 6.4     | 10.9    | 8.380   | 1.4888         |
| Valid N (listwise)            | 8 |         |         |         |                |

Perputaran modal kerja diperoleh nilai minimum sebesar 3.101 dan nilai maximum 4.547 dengan rata-rata sebesar 3,552 dengan standar deviasi 537,049. Profitabilitas diperoleh nilai minimum sebesar 6,4 dan nilai maximum 10,9 dengan rata-rata sebesar 8,380 dengan standar deviasi 1,488.

**2. Analisis Verifikatif.**

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**a. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                    | 1.311                       | 2.778      |                           | .472  | .654 |
| Perputaran modal kerja (X)      | .002                        | .001       | .724                      | 2.570 | .042 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,311 + 0,002X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,311 diartikan jika Perputaran modal kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai Profitabilitas sebesar 1,311 point.
- 2) Koefisien regresi Perputaran modal kerja sebesar 0,002, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Perputaran modal kerja sebesar 0,002 point maka Profitabilitas juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,002 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Perputaran modal kerja Terhadap Profitabilitas..

|                            |                     | Perputaran modal kerja (X1) | Profitabilitas (Y) |
|----------------------------|---------------------|-----------------------------|--------------------|
| Perputaran modal kerja (X) | Pearson Correlation | 1                           | .724*              |
|                            | Sig. (2-tailed)     |                             | .042               |
| Profitabilitas (Y)         | Pearson Correlation | .724*                       | 1                  |
|                            | Sig. (2-tailed)     | .042                        |                    |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,724 artinya Perputaran modal kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Profitabilitas.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Perputaran modal kerja Terhadap Profitabilitas.

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .724 <sup>a</sup> | .524     | .445              | 1.1095                     |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,524 artinya Perputaran modal kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,4% terhadap Profitabilitas.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Perputaran modal kerja terhadap Profitabilitas.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Perputaran modal kerja Terhadap Profitabilitas.

| Coefficients <sup>a</sup> |                            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                 | 1.311                       | 2.778      |                           | .472  | .654 |
|                           | Perputaran modal kerja (X) | .002                        | .001       | .724                      | 2.570 | .042 |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,570 > 2,447), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Perputaran modal kerja terhadap Profitabilitas diterima.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Perputaran modal kerja**

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Perputaran modal kerja diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 3,552%.

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Profitabilitas diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 8,380%.

**3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Perputaran modal kerja berpengaruh signifikan terhadap Profitabilitas dengan persamaan regresi  $Y = 1,311 + 0,002X$ , nilai korelasi sebesar 0,724 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,570 > 2,447). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Perputaran modal kerja terhadap Profitabilitas diterima.

**V. PENUTUP**

**1. Kesimpulan**

a. Variabel Perputaran modal kerja diperoleh rating score sebesar 3,552 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

- b. Variabel Profitabilitas diperoleh rating score sebesar 8,380 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Perputaran modal kerja berpengaruh signifikan terhadap Profitabilitas dengan persamaan regresi  $Y = 1,311 + 0,002X$ , nilai korelasi sebesar 0,724 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $2,570 > 2,447$ ).

## 2. Saran

- a. Perkembangan perputaran modal kerja yang terdapat pada PT Anabatic Technologies Tbk cukup baik meskipun terjadi penurunan pada tahun 2018. Diharapkan untuk kedepannya perusahaan agar terus memperbaiki kinerja karyawan, penggunaan operasional perusahaan, neraca perusahaan dan L/R perusahaan.
- b. Meningkatkan modal kerja secara efektif dan efisien sehingga akan lebih menguntungkan perusahaan.
- c. Untuk penelitian selanjutnya agar ditambahkan variabel lain agar hasil menjadi lebih baik.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Harjito & Martono, (2010) “Manajemen Keuangan” Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Agus Sartono. (2010). “Manajemen Keuangan Toeri dan Aplikasi”, Edisi keempat, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Algifari. (2015). “Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”. Yogyakarta: BPFE.
- Amelia, R. W., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Return On Asset Dan Return On Equity Terhadap Debt To Equity Ratio Pada PT. Kalbe Farma, TBK. Ad Deenar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 4(01), 105-114.
- Arikunto, Suharsimi (2014). “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Riyanto, (2011). “Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan”. Edisi ke empat, BPFE Yogyakarta.
- Fahmi, Irham (2012), “Pengantar Manajemen Keuangan” Cetakan pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hermanto Suaib, Joelman Subaidi, Muhammad Hatta, Sufirman Rahman, Ahmad Khoiri, (2020) Criminal Act of Drugs Abuse as Extraordinary Crime in Indonesia, International Journal of Psychosocial Rehabilitation 24 (8): 2631-2643, Doi:10.37200/IJPR/V24I8/PR280282
- Hidayat, A., & Sunarsi, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dana Pihak Ketiga Dan Dampaknya Terhadap Profitabilitas (Survey Pada Bpr Syariah Di Jawa Barat Tahun 2014–2017). Jurnal Proaksi, 7(1), 54-65.
- Imam Ghozali (2017). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “Riset Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J. (2018). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham (Analisis Pada Perusahaan Property dan Real Estate Yang Go Public di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Akuntansi Indonesia, 12(2).
- Jasmani, J. (2019). The Effect of Liquidity and Working Capital Turnover on Profitability at PT. Sumber Cipta Multiniaga, South Jakarta. PINISI Discretion Review, 3(1), 29-38.
- K Nufus, H Supratikta, A Muchtar, D Sunarsi. (2020). Analysis of Financial Performance: Case Study of PT. X Employee Cooperative. Utopía Y Praxis Latinoamericana. Vol.

25. Pages 429-444
- Kasmir (2010), "Analisis Laporan keuangan", penerbit raja grafindo persada, Jakarta
- Kasmir, (2010). "Pengantar Manajemen Keuangan", Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- Kasmir. (2012) "Pengantar Manajemen Keuangan", Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Prenada Media.
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Martono dan Agus Harjito, (2011). "Manajemen Keuangan", Jakarta: Penerbit Ekonisia..
- Munawir (2010), "Analisis Laporan Keuangan", Edisi Ke Empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sartono, "Manajemen Keuangan Aplikasi Dan Teori", Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- Sawir, (2003). "Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan", Cetakan ketiga, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyarso, G. dan F. Winarni, "Manajemen Keuangan (Pemahaman Laporan Keuangan, Pengelolaan Aktiva, Kewajiban dan Modal serta Pengukuran
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Suhartono, A., Jati, W., & Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Earning Per Share Dan Return On Asset Terhadap Harga Saham Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Periode 2009-2018. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(3), 182-194.
- Susanti, N., Latifa, I., & Sunarsi, D. (2020). The Effects of Profitability, Leverage, and Liquidity on Financial Distress on Retail Companies Listed on Indonesian Stock Exchange. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 45-52.
- Yusni Nuryani, Denok Sunarsi. (2020). The Effect of Current Ratio and Debt to Equity Ratio on Deviding Growth. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi) Volume 4, Issue 2, Pages 304-312.*

## **PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL EFEKTIF**

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal Efektif, dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dalam bentuk Font 12" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).  
Naskah berupa Softcopy program MS Word maksimal 15 Halaman termasuk tabel dan gambar, spasi 1.
2. Sistematika penulisan disusun dengan urutan sebagai berikut :
  - a) Judul, nama dan alamat email penulis/peneliti tunggal.
  - b) Abstrak dan intisari, keyword dan kata kunci, dibuat dengan 1 kolom.
  - c) Batang Tubuh :
    - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
    - 2). Metode Penelitian
    - 3). Hasil dan Pembahasan
    - 4). Kesimpulan
    - 5). Daftar Pustaka
3. Judul ditulis dalam bentuk font Times New Roman 14" dengan huruf besar kecil dicetak tebal dan ditempatkan ditengah halaman,, serta tidak lebih dari 18 kata.
4. Tulisan karya ilmiah dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan ukuran spasi 1,0 spasi dalam bentuk normal.
5. Gambar diberi nomor dan keterangan, sedangkan tabel diberi nomor dan keterangan diatasnya sesuai dengan bab nya.
6. Penulisan persamaan matematika yang terdapat pada halaman naskah hendaknya menggunakan *equation editor*.
7. Daftar pustaka hanya memuat literature yang dirujuk dalam keterangan dan dicantumkan pada bagian akhir naskah.
8. Margin Normal, dan ukuran kertas A4.

Email Redaksi : [denoksunarsi@unpam.ac.id](mailto:denoksunarsi@unpam.ac.id) / [jurnaleffective@gmail.com](mailto:jurnaleffective@gmail.com)

# JURNAL EKONOMI EFEKTIF



Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 2,  
JANUARI 2021

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Pamulang

