

JEE  
2021

# JURNAL EKONOMI EFEKTIF

VOL.3, NO.3, APRIL 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**

Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt.

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 kehadirat 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. 3 April 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.**

**Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabaarokatuh**

**Redaksi**

# **EFEKTIF**

## **DAFTAR ISI**

<b>PENGARUH MODAL KERJA BERSIH TERHADAP LABA SETELAH PAJAK PADA PT. MAYORA INDAH TBK PERIODE 2010-2019</b> Ria Rosalia Simangunsong	<b>285 – 291</b>
<b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK OCBC NISP, TBK CABANG BINTARO</b> Nariah	<b>292 – 298</b>
<b>PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP RETURN ON ASSET PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIAJYA TBK PERIODE 2013-2019</b> Agus Suhartono	<b>299 – 305</b>
<b>PENGARUH PIUTANG TERHADAP PEROLEHAN LABA PADA PT. SINAR MAS AGRO RESOURCES AND TECHNOLOGY, TBK</b> Neneng Khoiriah	<b>306 – 313</b>
<b>PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK HSBC CABANG PONDOK INDAH</b> Desi Prasetyani	<b>314 – 321</b>
<b>PENGARUH STRATEGI PROMOSI TERHADAP PENJUALAN PRODUK PRODUK PANIN SUPER BONANZA WOW PADA PT. PANIN INDONESIA BANK CABANG PONDOK INDAH</b> Purwanti	<b>322 – 328</b>
<b>PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AJB BUMIPUTERA SYARIAH CABANG PONDOK GEDE</b> Lily Setyawati Kristianti	<b>329 – 336</b>
<b>PENGARUH TOTAL HUTANG TERHADAP RENTABILITAS MODAL SENDIRI PADA PT. ACE HARDWARE INDONESIA, TBK PERIODE TAHUN 2012-2019</b> Yeti Kusmawati	<b>337 – 343</b>
<b>PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BERDIKARI PONDASI PERKASA DI JAKARTA PUSAT</b> Muhamad Abid	<b>344 – 350</b>

**EFEKTIF**

<b>PENGARUH PROFITABILITAS DAN LIQUIDITAS TERHADAP MODAL KERJA PADA PT. FASTFOOD INDONESIA, TBK PERIODE 2012-2019</b>	
<b>Arif Hidayat</b>	<b>351 – 358</b>
<b>PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PONDOK AREN, TANGERANG SELATAN</b>	
<b>Mitri Nelsi</b>	<b>359 – 366</b>
<b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIFORM INDONESIA DI JAKARTA</b>	
<b>Devi Fitria Wilandari</b>	<b>367 – 375</b>
<b>PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP BINA BANGSA DI TANGERANG</b>	
<b>Indra Januar Rukmana</b>	<b>376 – 383</b>
<b>PENGARUH ATRIBUT PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT. COLOLITE INDONESIA DI JAKARTA</b>	
<b>Triyadi</b>	<b>384 – 391</b>
<b>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MCDONALD BINTARO</b>	
<b>Dede Andi</b>	<b>392 – 401</b>
<b>PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESSAR DHANANJAYA DI CIBITUNG - BEKASI</b>	
<b>Muhammad Abdul Rajak</b>	<b>402 – 409</b>
<b>PENGARUH EARNING PER SHARE DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP HARGA SAHAM PADA PT. DELTA DUNIA MAKMUR, TBK TAHUN 2006 – 2019</b>	
<b>Widya Intan Sari<sup>1*</sup>, Azhar Affandi<sup>2</sup>, Ivan Gumilar Sambas Putra<sup>3</sup>, Dodi Ilham<sup>4</sup>, Denok Sunarsi<sup>5</sup></b>	<b>410 – 419</b>
<b>PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO DAN BOPO RATIO TERHADAP RETURN ON ASSET PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK PERIODE 2010-2019</b>	
<b>Asep Muhammad Lutfi<sup>1*</sup>, Heri Erlangga<sup>2</sup>, Nurjaya<sup>3</sup>, Sidik Priadana<sup>4</sup>, Denny Aditya Dwiwarman<sup>5</sup></b>	<b>420 – 428</b>
<b>TEKNIK PENULISAN JURNAL EKONOMI EFEKTIF</b>	<b>429</b>

**PENGARUH MODAL KERJA BERSIH TERHADAP LABA SETELAH  
PAJAK PADA PT. MAYORA INDAH TBK PERIODE 2010-2019**

**Ria Rosalia Simangunsong**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02511@unpam.ac.id](mailto:dosen02511@unpam.ac.id)

Manuskrip: Feb-2021 Ditinjau: Feb-2021; Diterima: Feb-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Modal Kerja Bersih terhadap Laba Setelah Pajak pada PT. Mayora Indah Tbk Periode 2010-2019. Metode yang digunakan adalah explanatory research. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Modal Kerja Bersih diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,283%. Variabel Laba Setelah Pajak diperoleh nilai rata-rata 905.40%. Modal Kerja Bersih berpengaruh positif dan signifikan terhadap Laba Setelah Pajak dengan nilai persamaan regresi  $Y = 147,131 + 320,600X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,809 atau memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai determinasi 65,5%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Modal Kerja Bersih, Laba Setelah Pajak.**

**ABSTRACT**

*This study aims to see the effect of Net Working Capital on Profit After Tax at PT. Mayora Indah Tbk Period 2010-2019. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression, regression, determination and hypothesis testing. The variable of the results of this research is Net Working Capital, the average value is 3.283%. The profit after tax variable obtained an average value of 905.40%. Net Working Capital has a positive and significant effect on Profit After Tax with the regression equation value  $Y = 147,131 + 320,600X$ , and the attribute value is 0.809 or has a very strong level of relationship with a determination value of 65.5%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Net Working Capital, Profit After Tax.**

**Jurnal Ekonomi**

# **EFEKTIF**

## **KATA PENGANTAR**

**Assalamualiikum Warohmatullahi Wabaarokaatuh**

**Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat 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. 3 April 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.**

**Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabaarokatuh**

**Redaksi**

# **EFEKTIF**

## **DAFTAR ISI**

<b>PENGARUH MODAL KERJA BERSIH TERHADAP LABA SETELAH PAJAK PADA PT. MAYORA INDAH TBK PERIODE 2010-2019</b> Ria Rosalia Simangunsong	<b>285 – 291</b>
<b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK OCBC NISP, TBK CABANG BINTARO</b> Nariah	<b>292 – 298</b>
<b>PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP RETURN ON ASSET PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIAJYA TBK PERIODE 2013-2019</b> Agus Suhartono	<b>299 – 305</b>
<b>PENGARUH PIUTANG TERHADAP PEROLEHAN LABA PADA PT. SINAR MAS AGRO RESOURCES AND TECHNOLOGY, TBK</b> Neneng Khoiriah	<b>306 – 313</b>
<b>PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK HSBC CABANG PONDOK INDAH</b> Desi Prasetyani	<b>314 – 321</b>
<b>PENGARUH STRATEGI PROMOSI TERHADAP PENJUALAN PRODUK PRODUK PANIN SUPER BONANZA WOW PADA PT. PANIN INDONESIA BANK CABANG PONDOK INDAH</b> Purwanti	<b>322 – 328</b>
<b>PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AJB BUMIPUTERA SYARIAH CABANG PONDOK GEDE</b> Lily Setyawati Kristianti	<b>329 – 336</b>
<b>PENGARUH TOTAL HUTANG TERHADAP RENTABILITAS MODAL SENDIRI PADA PT. ACE HARDWARE INDONESIA, TBK PERIODE TAHUN 2012-2019</b> Yeti Kusmawati	<b>337 – 343</b>
<b>PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BERDIKARI PONDASI PERKASA DI JAKARTA PUSAT</b> Muhamad Abid	<b>344 – 350</b>

**EFEKTIF****PENGARUH PROFITABILITAS DAN LIQUIDITAS TERHADAP MODAL KERJA PADA PT. FASTFOOD INDONESIA, TBK PERIODE 2012-2019**

Arif Hidayat 351 – 358

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PONDOK AREN, TANGERANG SELATAN**

Mitri Nelsi 359 – 366

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIFORM INDONESIA DI JAKARTA**

Devi Fitria Wilandari 367 – 375

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP BINA BANGSA DI TANGERANG**

Indra Januar Rukmana 376 – 383

**PENGARUH ATRIBUT PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PT. COLOLITE INDONESIA DI JAKARTA**

Triyadi 384 – 391

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MCDONALD BINTARO**

Dede Andi 392 – 401

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESSAR DHANANJAYA DI CIBITUNG - BEKASI**

Muhammad Abdul Rajak 402 – 409

**PENGARUH EARNING PER SHARE DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP HARGA SAHAM PADA PT. DELTA DUNIA MAKMUR, TBK TAHUN 2006 – 2019**Widya Intan Sari<sup>1\*</sup>, Azhar Affandi<sup>2</sup>, Ivan Gumilar Sambas Putra<sup>3</sup>, Dodi Ilham<sup>4</sup>, Denok Sunarsi<sup>5</sup> 410 – 419**PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO DAN BOPO RATIO TERHADAP RETURN ON ASSET PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK PERIODE 2010-2019**Asep Muhammad Lutfi<sup>1\*</sup>, Heri Erlangga<sup>2</sup>, Nurjaya<sup>3</sup>, Sidik Priadana<sup>4</sup>, Denny Aditya Dwiwarman<sup>5</sup> 420 – 428**TEKNIK PENULISAN JURNAL EKONOMI EFEKTIF**

429

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan masyarakat yang tidak terbatas yang diikuti kecanggihan teknologi, sehingga perkembangan dunia usaha semakin meningkat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan timbul persaingan kompetitif. Perusahaan yang sangat kuat akan bertahan sebaliknya perusahaan yang tidak mampu bersaing kemungkinan akan mengalami kebangkrutan. Untuk dapat terus menerus mempertahankan kesinambungan kegiatan operasinya pada saat ini, sebuah perusahaan dituntut untuk selalu inovatif dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungannya. Perubahan-perubahan tersebut dapat berupa perubahan ekonomi nasional, peraturan pemerintah, kondisi konsumen, maupun kemampuan pesaing. Beberapa yang juga perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat menjamin kesinambungan hidupnya adalah mampu meningkatkan produktivitas, daya saing, keuntungan usaha, dan kualitas perusahaan.

Dalam menjalankan kegiatan operasional setiap perusahaan membutuhkan modal kerja. Penetapan besarnya modal kerja yang dibutuhkan perusahaan berbeda-beda, salah satunya tergantung pada jenis perusahaan dan besar kecilnya perusahaan itu sendiri. Penentuan jumlah modal kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena jika kekurangan modal kerja maka perusahaan akan mengalami likuiditas yaitu tidak bisa membayar kewajiban jangka pendek tepat pada waktunya, dan akan mengalami kesulitan dalam membeli bahan baku, membayar gaji karyawan, serta biaya-biaya lainnya yang akan mengakibatkan tidak maksimumnya kegiatan operasional perusahaan.

Modal yang dikeluarkan oleh perusahaan itu dapat diharapkan dapat masuk kembali dalam jangka pendek melalui hasil penjualan produk maupun untuk jangka panjang melalui investasinya. Uang masuk yang berasal dari penjualan produk tersebut akan segera dikeluarkan untuk membiayai kegiatan operasionalnya. Dengan demikian maka dana tersebut akan terus menerus berputar setiap periodenya selama perusahaan itu berdiri. Untuk mengetahui berapa jumlah modal kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, manajer melakukan analisis terhadap modal kerjanya yang didasarkan kepada informasi atau laporan keuangan perusahaan kemudian dikaitkan dengan laba yang diperoleh perusahaan.

Sementara itu, jika perusahaan menetapkan modal kerja yang berlebihan menyebabkan perusahaan overlikuid sehingga menimbulkan dana yang menganggur yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan membuang kesempatan memperoleh laba. Oleh karena itu untuk mengetahui berapa jumlah modal kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, kemudian dikaitkan dengan laba yang diperoleh perusahaan. Dalam kaitannya dengan Profitabilitas, untuk menilai keberhasilan perusahaan didalam kemampuannya untuk meraih laba pada tahun berjalan maupun pada tahun sebelumnya, perusahaan menghendaki agar seluruh dana dioperasikan, sehingga tidak ada dana yang menganggur yang akan merugikan perusahaan karena adanya biaya dana. Maka dari itu para investor biasanya sangat memperhatikan kemampuan perusahaan memperoleh laba atas penggunaan modalnya.

PT. Mayora Indah Tbk merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan serta agen/perwakilan. Saat ini PT. Mayora Indah Tbk memproduksi biscuit, wafer, permen, coklat, kopi, dan makanan kesehatan serta menjual produknya di pasar local dan luar negeri.

Dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari PT. Mayora Indah Tbk dituntut untuk mempunyai modal kerja bersih yang cukup. Modal kerja bersih pada PT. Mayora Indah Tbk digunakan untuk membiayai kegiatan operasi perusahaan seperti membayar gaji

karyawan, pembelian bahan mentah, dan lain-lain. Tujuan akhir yang ingin dicapai suatu perusahaan yang terpenting adalah memperoleh laba bersih yang maksimal. Oleh karena itu manajemen perusahaan dalam praktiknya dituntut harus mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Artinya besarnya keuntungan haruslah dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Pada tahun-tahun berikutnya perusahaan melakukan ekspansi cepat menjadi sebuah perusahaan yang berbasis ASEAN. Salah satu usahanya mendirikan fasilitas produksi dan beberapa kantor pemasaran yang terletak di beberapa Negara di Asia Tenggara.

Pada umumnya usaha atau aktivitas perusahaan sebagai pelaku ekonomi berorientasikan laba yang akan digunakan bagi kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang. Perusahaan harus dapat menggunakan modal kerja yang tersedia secara baik agar penerimaan yang diperoleh perusahaan dapat meningkat dari tahun ke tahun serta untuk menghindari kesulitan keuangan yang sangat berpengaruh pada perkembangan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Modal Kerja Bersih Terhadap Laba Setelah Pajak Pada PT. Mayora Indah Tbk".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Modal Kerja Bersih pada PT. Mayora Indah Tbk ?.
2. Bagaimana Laba Setelah Pajak pada PT. Mayora Indah Tbk ?.
3. Adakah pengaruh antara Modal Kerja Bersih terhadap Laba Setelah Pajak pada PT. Mayora Indah Tbk ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi Modal Kerja Bersih pada PT. Mayora Indah Tbk.
2. Untuk mengetahui kondisi Laba Setelah Pajak pada PT. Mayora Indah Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Modal Kerja Bersih terhadap Laba Setelah Pajak pada PT. Mayora Indah Tbk.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Mayora Indah Tbk selama 10 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. Mayora Indah Tbk selama 10 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
Modal Kerja Bersih (X)	10	1.55	4.86	3.2830	1.12744
Laba Setelah Pajak (Y)	10	382.00	1455.00	905.4000	446.67468
Valid N (listwise)	10				

Modal Kerja Bersih diperoleh nilai minimum sebesar 1,55 dan nilai maximum 4,86 dengan rata-rata sebesar 3,283 dengan standar deviasi 1,127. Laba Setelah Pajak diperoleh nilai minimum sebesar 3812 dan nilai maximum 1.455 dengan rata-rata sebesar 905.40 dengan standar deviasi 446,67.

## 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)	147.131	284.143		.518	.619
Modal Kerja Bersih (X)	320.600	82.293	.809	3.896	.005

regresi  $Y = 147,131 + 320,600X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 147,131 diartikan jika Modal Kerja Bersih tidak ada, maka telah terdapat nilai Laba Setelah Pajak sebesar 147,131 point.
- 2) Koefisien regresi Modal Kerja Bersih sebesar 320,600, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Modal Kerja Bersih sebesar 320,600 point maka Laba Setelah Pajak juga akan mengalami peningkatan sebesar 320,600 point.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kesangat kuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Modal Kerja Bersih Terhadap Laba Setelah Pajak.

		Modal Kerja Bersih (X1)	Laba Setelah Pajak (Y)
Modal Kerja Bersih (X)	Pearson Correlation	1	.809**
	Sig. (2-tailed)		.005
Laba Setelah Pajak (Y)	Pearson Correlation	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,809 artinya Modal Kerja Bersih memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Laba Setelah Pajak.

**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 Modal Kerja Bersih Terhadap Laba Setelah Pajak.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 <sup>a</sup>	.655	.612	278.34119

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,655 artinya Modal Kerja Bersih memiliki kontribusi pengaruh sebesar 65,5% terhadap Laba Setelah Pajak.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Modal Kerja Bersih terhadap Laba Setelah Pajak.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Modal Kerja Bersih Terhadap Laba Setelah Pajak.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	147.131	284.143		-.518	.619
	Modal Kerja Bersih (X)	320.600	82.293	.809	3.896	.005

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,896 > 2,306), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Modal Kerja Bersih terhadap Laba Setelah Pajak diterima.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Modal Kerja Bersih**

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Modal Kerja Bersih diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 3,283%.

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Laba Setelah Pajak**

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Laba Setelah Pajak diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 905.40%.

**3. Pengaruh Modal Kerja Bersih Terhadap Laba Setelah Pajak**

Modal Kerja Bersih berpengaruh signifikan terhadap Laba Setelah Pajak dengan persamaan regresi  $Y = 147,131 + 320,600X$ , nilai korelasi sebesar 0,809 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 65,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,896 > 2,306). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Modal Kerja Bersih terhadap Laba Setelah Pajak diterima.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- a. Variabel Modal Kerja Bersih diperoleh rating score sebesar 3,283 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel Laba Setelah Pajak diperoleh rating score sebesar 905.40 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Modal Kerja Bersih berpengaruh signifikan terhadap Laba Setelah Pajak dengan persamaan regresi  $Y = 147,131 + 320,600X$ , nilai korelasi sebesar 0,809 atau sangat kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 65,5% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(3,896 > 2,306)$ .

### 2. Saran

- a. Perusahaan sebaiknya selalu berusaha meningkatkan periode perputaran modal kerja bersih. Usaha yang dapat dilakukan yaitu dengan cara memanfaatkan modal kerja bersih secara efisien, agar perputaran modal kerja bersih naik setiap tahunnya.
- b. Perusahaan harus menghemat pengeluaran serta dapat meningkatkan persediaan serta penjualan pada tiap tahunnya, sehingga laba yang diperoleh perusahaan setiap tahunnya terus mengalami peningkatan.
- c. Penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel independen lain yang dapat mempengaruhi laba setelah pajak dan menambah sampel penelitian yang lebih luas sehingga dapat lebih memperlihatkan apa saja yang dapat mempengaruhi laba setelah pajak 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.
- Algifari. (2015). “Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”. Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- Haque, M. G., Nurjaya, N.,Affandi, A., Erlangga, H., & Sunarsi, D. (2021). Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis: a Study at BMT Beringharjo, Yogyakarta. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1677-1686.
- 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, (2010). "Pengantar Manajemen Keuangan", Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- 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.
- Noryani, Y. B. G., Sari, W. I., Rosini, I., Munadjat, B., Sunarsi, D., & Mahnun Mas' adi, G. (2020). Did ISO 45001, ISO 22000, ISO 14001 and ISO 9001 Influence Financial Performance? Evidence from Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6930-6950.
- Pujiati, H., Sunarsi, D., Affandi, A., & Anggraeni, N. (2021). Effect of ISO 9001: 2015 Quality Management Implementation in Education on School Performance. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1848-1855.
- 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.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK OCBC NISP, TBK CABANG BINTARO**

**Nariah**

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

[dosen02459@unpam.ac.id](mailto:dosen02459@unpam.ac.id)

Manuskrip: Feb-2021 Ditinjau: Feb-2021; Diterima: Feb-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 85 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,410 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,798 dengan kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,638 + 0,779X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,757 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 57,3%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

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

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Bank OCBC NISP, Tbk Bintaro Branch. The method used is explanatory research with a sample of 85 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the work environment variable obtained an average score of 3,410 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3,798 with good criteria. The work environment has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 11.638 + 0.779X$ , and a correlation coefficient value of 0.757 or has a strong level of relationship with a determination value of 57.3%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

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

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keinginan dan kebutuhan manusia saat ini semakin kompleks saja, sehingga tidak mungkin dapat dipenuhi dengan usaha sendiri maka diperlukan wadah atau organisasi untuk merealisasikan kebutuhan dan keinginan yang ingin dicapai. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Tujuan dari suatu organisasi itu harus jelas dan rasional, apa bertujuan untuk mendapatkan laba (*business organization*) ataukah untuk memberikan pelayanan (*public organization*). Organisasi akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Hanya saja keberhasilan untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik, efektif dan efisien, serta sesuai dengan kebutuhan, tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan penerapan prinsip-prinsip organisasi. Akan tetapi terdapat faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan organisasi, faktor tersebut adalah keberhasilan budaya organisasi yang dimilikinya.

Dalam kenyataannya organisasi itu lebih dari pada sekedar rasionalitas. Organisasi dapat memiliki kepribadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel, tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inovatif atau konservatif budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan produktivitas yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu. Dalam kehidupan bernegara, masyarakat sebagai warga negara membutuhkan suatu wadah untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya baik itu yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Pemerintah selain berperan sebagai abdi negara, juga berperan sebagai abdi masyarakat. Peran inilah yang menugaskannya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa adanya diskriminasi. Jika kita berbicara mengenai produktivitas, ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai suatu birokrasi pemerintah baik itu yang bersifat internal organisasi seperti kewenangan diskresi, sikap yang berorientasi terhadap perubahan, budaya organisasi, etika organisasi, sistem intensif maupun semangat kerjasama. Sedangkan faktor eksternalnya antara lain budaya politik, dinamika dan perkembangan politik, pengelolaan konflik lokal, kondisi sosial ekonomi, dan kontrol yang dilakukan oleh masyarakat dan organisasi lembaga swadaya masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, tersedianya tempat ibadah, jam kerja yang sesuai dan tugas - tugas yang bermakna, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat bekerja.

PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro adalah bank swasta merupakan salah satu pelayanan jasa yang melayani masyarakat. Lembaga ini mempunyai visi agar bank yang berkualitas dapat terwujud secara nyata berdasarkan budaya bangsa dalam upaya menciptakan insan yang tidak meninggalkan budaya bangsa. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang masih banyak terdapat kendala dilapangan sehingga dapat menghambat visi PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file – file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas dan lain lain. Selain itu

kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas. Tentunya masalah-masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi PT. Bank OCBC NISP, Tbk.

Usaha untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maka diperlukan karyawan yang mempunyai kompetensi teknis yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional sehingga kinerja karyawan dapat optimal sesuai tujuan organisasi.

Menurunnya kinerja karyawan diindikasikan tidak optimalnya pencapaian realisasi pemeriksaan karyawan tersebut. Indikasi tersebut terletak pada kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki karyawan dan kurangnya sidak ketenagakerjaan. Dalam kaitannya terhadap kinerja karyawan tentunya harus dibenahi agar dapat segera tercapainya standar pelayanan minimal sehingga dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara profesional.

Ada kecenderungan bahwa karyawan akan bersemangat dan bekerja apabila mereka sesuai dengan kecakapan dan kompetensinya. Mereka akan cepat berkembang untuk maju didalam PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro dan masyarakat luas.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, diperlukan adanya penelitian untuk mengetahui seberapa besar “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro ?
3. Adakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 responden PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro

### **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 85 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
Lingkungan kerja (X)	85	28	44	34.10	3.955
Kinerja Karyawan (Y)	85	29	49	37.98	4.071
Valid N (listwise)	85				

Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,410 dengan standar deviasi 3,955. 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 3,798 dengan standar deviasi 4,071. 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)	11.638	2.512		4.633	.000
	Lingkungan kerja (X)	.779	.074	.757	10.554	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,638 + 0,779X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,638 diartikan jika lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 11,638 point.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,779, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,779 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,779 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 Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan..  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Lingkungan kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan kerja (X)	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,757 artinya lingkungan 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 Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.568	2.676

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,573 artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,7% 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 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.638	2.512		4.633	.000
	Lingkungan kerja (X)	.779	.074	.757	10.554	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,554 > 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja**

Berdasarkan jawaban responden, variabel lingkungan kerja diperoleh rating score sebesar 3,410 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 3,798 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,638 + 0,779X$ , nilai korelasi sebesar 0,757 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,554 > 1,989$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- Variabel lingkungan kerja diperoleh rating score sebesar 3,410 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,798 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,638 + 0,779X$ , nilai korelasi sebesar 0,757 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,554$ ).

### 2. Saran

- Bahwa yang harus diperhatikan didalam lingkungan kerja adalah kebersihan kantor yang sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- Sedangkan yang harus diperhatikan didalam kinerja karyawan adalah kualitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Affandi, A, et al (2020). Manajemen SDM Strategik. Serang. Bintang Visitama
- Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., Effendy, A. A., ... & Wahyitno, C. D. M. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Alex S. Nitisemito (2006), Lingkungan Kerja. Jakarta. Rhineka Cipta B.N Marbun (2003), Lingkungan Kerja, Jakarta. Rhineka Cipta
- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- AM, E. N., Affandi, A., Udobong, A., & Sarwani, S. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19-26.
- 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.
- Dessler, G. (2006.) Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II). Jakarta: Indeks.
- 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.
- 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.
- John Storey, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Rhineka Cipta.
- Karen Legge dalam Soedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Rhineka Cipta.
- Karlina, D. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Kaso, N., Mariani, M., Ilham, D., Firman, F., Aswar, N., & Iksan, M. (2021). The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 49-58. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19126>
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Lawrence A. Appley. 2010. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Muslimat, A., Muhsin, H., Wahid, H. A., Yulistiana, I., Sunarsi, D., Dewi, K., ... & Ilham, D. (2021). Develop Technology Based Multimedia For Indonesian Teachers. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1871-1882.
- Nurjaya, N., Sobarna, A., Affandi, A., Erlangga, H., & Sarwani, S. (2020). Edupreneurship management in shaping the nation's character. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(3), 198-206.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Robbins, P.S., & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romdonih, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP RETURN ON  
ASSET PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIAJYA TBK  
PERIODE 2013-2019**

**Agus Suhartono**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02498@unpam.ac.id](mailto:dosen02498@unpam.ac.id)

Manuskrip: Feb-2021 Ditinjau: Feb-2021; Diterima: Feb-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perputaran piutang terhadap Return On Asset pada PT. Sumber Alfaria Triajya Tbk Periode 2013-2019. Metode yang digunakan adalah explanatory research. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Perputaran piutang diperoleh nilai rata-rata sebesar 43,38%. Variabel Return On Asset diperoleh nilai rata-rata 0,0626%. Perputaran piutang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Return On Asset dengan nilai persamaan regresi  $Y = 0,015 + 0,001X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,893 atau memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai determinasi 79,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Perputaran Piutang, Return On Asset.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Accounts Receivable Turnover on Return On Assets at PT. Sumber Alfaria Triajya Tbk Period 2013-2019. 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 receivable turnover variable obtained an average value of 43.38%. The return on assets variable obtained an average value of 0.0626%. Accounts receivable turnover has a positive and significant effect on Return On Assets with a regression equation value of  $Y = 0.015 + 0.001X$ , and a correlation coefficient value of 0.893 or has a very strong level of relationship with a determination value of 79.8%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Accounts Receivable Turnover, Return On Asset.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan baik yang bergerak di bidang dagang, jasa maupun manufaktur memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memperoleh laba dan menjaga kesinambungan perusahaan di masa yang akan datang. Di eraglobalisasi saat ini, banyak sekali permasalahan yang timbul bagi manajemen suatu perusahaan didalam mewujudkan usahanya dan menjalankan aktivitas perusahaan. Demi mempertahankan usahanya tersebut perusahaan hendaknya dapat memperoleh keuntungan atau laba yang maksimal dari setiap penjualan produk yang didapatkan.

Laba atau profit merupakan salah satu tujuan utama berdirinya setiap badan usaha. Tanpa diperolehnya laba, perusahaan tidak dapat memenuhi tujuan lainnya seperti pertumbuhan yang terus menerus (*going concern*) dan tanggung jawab sosial (*corporate social responsibility*). Laba yang menjadi tujuan utama perusahaan dapat dicapai dengan penjualan barang atau jasa. Semakin besar volume penjualan barang atau jasa, maka laba yang dihasilkan oleh perusahaan juga akan semakin besar.

Secara umum, keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya seringkali didasarkan pada tingkat laba yang diperoleh. Sekali lagi, laba yang besar belum tentu menjadi ukuran bahwa perusahaan tersebut telah bekerja secara efisien. Tingkat efisiensi baru diketahui dengan cara membandingkan laba yang didapat dengan kekayaan atau modal yang menghasilkan laba tersebut (*profitabilitas*).

Profitabilitas merupakan salah satu aspek dalam menilai tingkat kesehatan perusahaan untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan atau laba. Menurut Riyanto, (2010) bahwa profitabilitas adalah “kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu”. Sedangkan menurut Martono, dkk (2010) “Profitabilitas yaitu rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan dari penggunaan modalnya”.

Lingkungan luar perusahaan ternyata juga turut adil berperan serta dalam proses pencapaian tujuan tersebut misalnya persaingan ekonomi, pesaing terus-menerus meningkatkan tanpa memperdulikan apakah para pelaku bisnis siap atau tidak. Kondisi pesaing yang semakin tajam inilah yang membuat banyak perusahaan tidak dapat menjual barang atau jasa dengan mudah. Dengan melihat kondisi ini, para pelaku bisnis sangat didesak untuk mencari upaya atau strategi dalam memenangkan persaingan dan mencari posisi yang menguntungkan. Satu-satunya cara adalah dengan meningkatkan volume penjualan barang atau jasa.

Dalam upaya meningkatkan volume penjualan barang atau jasa suatu perusahaan sering menerapkan kebijakan penjualan kredit, disamping juga kebijakan penjualan tunai atau cash. Kebijakan penjualan kredit yang ditimbulkan oleh perusahaan ternyata menghasilkan piutang terhadap perusahaan. Menurut Dwi Martini, (2012) “Piutang merupakan klaim suatu perusahaan kepada pihak lain, pada umumnya akan berakibat adanya penerimaan kas dimasa yang akan datang”. Masalah yang dihasilkan dari penjualan kredit tersebut juga ternyata tidak bisa diabaikan begitu saja karena resiko yang mungkin dihadapi oleh perusahaan yang berkaitan dengan piutang lebih besar dibandingkan jika perusahaan menjual barang atau jasa secara tunai.

Piutang merupakan salah satu elemen dalam modal kerja. Dengan kondisi tersebut, maka keadaannya selalu berputar. Dalam arti piutang akan tertagih pada waktu tertentu dan kemudian akan muncul lagi akibat penjualan kredit dan begitu seterusnya. Piutang akan tetap muncul selama perusahaan tetap melakukan kegiatan operasinya.

Tingkat perputaran piutang untuk setiap perusahaan juga dipengaruhi oleh periode perputaran piutang. Periode perputaran piutang ini tergantung dari panjang pendeknya

ketentuan waktu yang ditetapkan perusahaan dalam syarat pembayaran kredit. Semakin lama syarat pembayaran kredit, maka semakin lama pula terikatnya elemen dari modal kerja tersebut dalam piutang dan hal ini berarti bahwa semakin rendah tingkat perputaran piutang dalam satu periode, begitu pula sebaliknya. Semakin cepat periode penagihan piutang berarti semakin tinggi tingkat perputaran piutang dan semakin tinggi pula tingkat laba yang akan mampu dihasilkan oleh perusahaan.

Maka dari itu, Selain besarnya jumlah piutang yang dimiliki, kecepatan kembalinya piutang menjadi kas juga sangat menentukan besarnya profitabilitas perusahaan. Kecepatan pelunasan piutang menjadi kas kembali ini disebut dengan perputaran piutang. Perputaran piutang tidak hanya digunakan untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mengelola piutang secara efisien tetapi juga dapat digunakan sebagai media meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Begitu pula dengan hambatan penagihan piutang itu sendiri sehingga mempengaruhi modal kerja perusahaan dan profit, seperti piutang tak tertagih akibat para pihak ketiga menunggak pembayarannya, fluktuasi jumlah saldo piutang perusahaan terhadap pendapatan yang diperoleh setiap tahunnya, masih belum sempurnanya ketentuan dan prosedur mengenai penagihan piutang oleh pihak perusahaan (collection) dan atau pelaksanaan pembayaran piutang oleh debitur.

Rasio Return On Asset (ROA) merupakan rasio yang menunjukkan koefisien perusahaan dalam mengelola seluruh aktiva. ROA digunakan untuk mengukur tingkat pengembalian total aktiva setelah beban bunga dan pajak.

Melihat pentingnya perputaran piutang dalam mempengaruhi profitabilitas perusahaan, penulis tertarik mempelajari lebih dalam mengenai fenomena tersebut dengan membuat karya tulis dengan judul “Pengaruh Perputaran Piutang Terhadap Profitabilitas Perusahaan Pada PT. Sumber Alfaria Triajya Tbk.”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Perputaran piutang pada PT. Sumber Alfaria Triajya Tbk Periode 2013-2019 ?.
2. Bagaimana Return On Asset pada PT. Sumber Alfaria Triajya Tbk Periode 2013-2019 ?.
3. Adakah pengaruh antara Perputaran piutang terhadap Return On Asset pada PT. Sumber Alfaria Triajya Tbk Periode 2013-2019 ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi Perputaran piutang pada PT. Sumber Alfaria Triajya Tbk Periode 2013-2019.
2. Untuk mengetahui kondisi Return On Asset pada PT. Sumber Alfaria Triajya Tbk Periode 2013-2019.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Perputaran piutang terhadap Return On Asset pada PT. Sumber Alfaria Triajya Tbk Periode 2013-2019.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Sumber Alfaria Triajya Tbk Periode 2013-2019 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. Sumber Alfaria Triajya Tbk Periode 2013-2019 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
Perputaran piutang (X)	8	28	60	43.38	11.686
Return On Asset (Y)	8	.04	.08	.0626	.01443
Valid N (listwise)	8				

Perputaran piutang diperoleh nilai minimum sebesar 28 dan nilai maximum 60 dengan rata-rata sebesar 43,38 dengan standar deviasi 11,686. Return On Asset diperoleh nilai minimum sebesar 0,04 dan nilai maximum 0,08 dengan rata-rata sebesar 0,0626 dengan standar deviasi 0,01443.

### 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)	.015	.010		1.458	.195
Perputaran piutang (X)	.001	.000	.893	4.867	.003

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,015 + 0,001X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 0,015 diartikan jika Perputaran piutang tidak ada, maka telah terdapat nilai Return On Asset sebesar 0,015 point.
- 2) Koefisien regresi Perputaran piutang sebesar 0,001, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Perputaran piutang sebesar 0,001 point maka Return On Asset juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,001 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 piutang Terhadap Return On Asset.

		<b>Correlations<sup>b</sup></b>	
		Perputaran piutang (X1)	Return On Asset (Y)
Perputaran piutang (X)	Pearson Correlation	1	.893**
	Sig. (2-tailed)		.003
Return On Asset (Y)	Pearson Correlation	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,893 artinya Perputaran piutang memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Return On Asset.

**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 piutang Terhadap Return On Asset.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.798	.764	.00701

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,798 artinya Perputaran piutang memiliki kontribusi pengaruh sebesar 79,8% terhadap Return On Asset.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Perputaran piutang terhadap Return On Asset.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Perputaran piutang Terhadap Return On Asset.

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.015	.010		1.458	.195
	Perputaran piutang (X)	.001	.000	.893	4.867	.003

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,867 > 2,447), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Perputaran piutang terhadap Return On Asset diterima.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Perputaran piutang**

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Perputaran piutang diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 43,38.

## 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Return On Asset

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Return On Asset diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 0,0626%.

## 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perputaran piutang berpengaruh signifikan terhadap Return On Asset dengan persamaan regresi  $Y = 0,015 + 0,001X$ , nilai korelasi sebesar 0,893 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 79,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,867 > 2,447$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Perputaran piutang terhadap Return On Asset diterima.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- Variabel Perputaran piutang diperoleh rating score sebesar 43,38 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel Return On Asset diperoleh rating score sebesar 0,0626 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Perputaran piutang berpengaruh signifikan terhadap Return On Asset dengan persamaan regresi  $Y = 0,015 + 0,001X$ , nilai korelasi sebesar 0,893 atau sangat kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 79,8% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,867 > 2,447$ ).

### 2. Saran

- Diharapkan dengan penelitian ini akan memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai kondisi keuangan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk agar menjadi pertimbangan dalam menanamkan investasi saham.
- PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk hendaknya memperhatikan perputaran piutang pada perusahaan serta menganalisis rasio keuangan yang berhubungan dengan profitabilitas, karena besarnya Profitabilitas yang di peroleh dan dikelola perusahaan menentukan tingkat perkembangan atas aset yang dilakukan.
- Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan obyek yang luas dengan memperpanjang periode penelitian dan menambah perusahaan yang ada dalam satu sub sektor agar sample yang diperoleh akan lebih akurat. Penguji.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Harjito & Martono, (2010) “Manajemen Keuangan” Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Agus Sartono. (2010). “Manajemen Keuangan Teori 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.
- Dwi, Martani, dkk. (2012). “Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK”. Buku 1, Jakarta, Salemba Empat

- Fahmi, Irham (2012), "Pengantar Manajemen Keuangan" Cetakan pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Haque, M. G., Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., & Sunarsi, D. (2021). Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis: a Study at BMT Beringharjo, Yogyakarta. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1677-1686.
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- J Supranto, 2001, "Statistik teori dan aplikasi", cetakan kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- 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, (2010). "Pengantar Manajemen Keuangan", Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- Kasmir. (2012) "Pengantar Manajemen Keuangan", Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Prenada Media.
- Kuncoro, Mudrajad dan Suhardjono, 2012, "manajemen perbankan Teori dan aplikasi" Edisi 1, BPEE, Yogyakarta
- Lukman Syamsudin. 2007. "Manajemen Keuangan Perusahaan". Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Martono dan Agus Harjito, (2011). "Manajemen Keuangan", Jakarta: Penerbit Ekonisia..
- Munawir (2010), "Analisis Laporan Keuangan", Edisi Ke Empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Murtie, Afin, 2015, *Bisnis Tahan Banting Sambut MEA*. Klaten : Cable Book
- Noryani, Y. B. G., Sari, W. I., Rosini, I., Munadjat, B., Sunarsi, D., & Mahnun Mas' adi, G. (2020). Did ISO 45001, ISO 22000, ISO 14001 and ISO 9001 Influence Financial Performance? Evidence from Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6930-6950.
- Pujiati, H., Sunarsi, D., Affandi, A., & Anggraeni, N. (2021). Effect of ISO 9001: 2015 Quality Management Implementation in Education on School Performance. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1848-1855
- S. munir, 2007. "Analisa Laporan keuangan". Yogyakarta : Leberty.
- 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.
- 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.

**PENGARUH PIUTANG TERHADAP PEROLEHAN LABA PADA  
PT. SINAR MAS AGRO RESOURCES AND TECHNOLOGY, TBK**

**Neneng Khoiriah**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02456@unpam.ac.id](mailto:dosen02456@unpam.ac.id)

Manuskrip: Feb-2021 Ditinjau: Feb-2021; Diterima: Feb-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh piutang terhadap perolehan laba pada PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology, Tbk. Metode yang digunakan adalah explanatory research. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Piutang diperoleh nilai rata-rata sebesar 1.809,95. Variabel Perolehan laba diperoleh nilai rata-rata 2.025,05. Piutang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perolehan laba dengan nilai persamaan regresi  $Y = 877,915 + 0,634X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,750 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 56,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Piutang, Perolehan Laba.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of accounts receivable on earnings at PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology, 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 Receivables variable obtained an average value of 1.809.95. The variable of profit acquisition obtained an average value of 2,025.05. Receivables have a positive and significant effect on earnings with the regression equation  $Y = 877.915 + 0.634X$ , and a correlation coefficient value of 0.750 or have a strong level of relationship with a determination value of 56.2%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Accounts Receivable, Profit.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya tujuan perusahaan melakukan kegiatan operasional adalah untuk memperoleh laba yang maksimum serta mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang lainnya. Setiap perusahaan berusaha agar mencapai laba atau memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin. Dengan adanya laba yang cukup tinggi dan didukung oleh nilai perusahaan yang semakin baik maka kredibilitas dan kontinuitas perusahaan dapat dipertahankan serta perusahaan dapat terus tumbuh dan melakukan ekspansi dalam kegiatan bisnisnya.

Memasuki era globalisasi perekonomian dan perdagangan bebas menyebabkan semakin ketatnya persaingan usaha, khususnya di tanah air. Di berlakukannya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), membuat persaingan global semakin tidak terhindarkan. Setiap Negara di Asean di tuntut untuk membuka pasar domestiknya terhadap produk dan SDM dari Negara-negara lain. Hal ini akan berakibat masuknya pesaing-pesaing baru dari Negara lain yang memiliki kualitas dan hasil produksi relatif lebih baik. Sehingga persaingan yang ketat tentunya akan terjadi, tidak terkecuali di Indonesia.

Sejalan dengan hal tersebut, krisis ekonomi dan melemahnya nilai tukar Rupiah membuat perusahaan yang menghasilkan produk sejenis harus dapat bersaing dan menghasilkan profit/laba dari investasi yang telah dilakukan agar perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan usahanya. Tingginya persaingan bisnis karena adanya faktor perkembangan perekonomian yang semakin pesat, membuat setiap perusahaan harus mampu mengembangkan inovasi, memperbaiki kinerja, dan membuat strategi khusus untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Salah satu bentuk persaingan antar perusahaan sejenis yaitu bersaing mendapatkan pangsa pasar yang luas dipengaruhi oleh daya beli dari masyarakat. Strategi yang tepat antara lain dengan membuat kebijakan penjualan secara kredit.

Penjualan secara kredit merupakan salah satu upaya untuk bisa mengatasi persaingan dengan perusahaan sejenis lainnya karena penjualan kredit dapat menambah usaha. Masalah piutang dan penjualan secara kredit menjadi begitu penting dalam kaitannya dengan perusahaan, jika harus menentukan berapa jumlah piutang yang optimal. Di samping itu, pengelolaan piutang harus dengan efisien karena menyangkut tentang laba dan tambahan laba yang akan diperoleh karena perubahan kebijakan penjualan dengan beban yang timbul akibat dari adanya piutang. Perusahaan yang menerapkan penjualan secara kredit dapat menyebabkan penundaan pembayaran setelah beberapa lama barang yang telah diterima oleh pelanggan, hal ini berdampak makin besarnya dana yang tertanam dalam piutang akibat pembayaran tertunda. Besarnya jumlah volume penjualan kredit setiap triwulan, periode atau tahunnya, berarti perusahaan harus dapat menyediakan penanaman investasi yang lebih besar lagi dalam piutang.

Penjualan kredit yang dilakukan oleh perusahaan biasanya akan membawa dampak resiko yaitu munculnya berbagai macam biaya, seperti halnya menambah pegawai yang mengurus dan mengawasi administrasi kredit, adanya bunga pinjaman terkait dengan piutang serta akan bertambahnya resiko berupa penjualan kredit yang tidak terbayar oleh pelanggan atau piutang yang tidak tertagih (*bad debt*), sehingga biasanya mengurangi jumlah penjualan bersih perusahaan dari total besarnya piutang yang dimiliki. Mengatasi resiko tersebut sebelum memberikan kredit kepada pelanggan dengan melalui standar kredit yang menggambarkan kualitas minimum untuk dijadikan acuan pertimbangan penilaian pelanggan dengan system 5C yaitu karakter (*character*), Kemampuan (*capacity*), Modal (*capital*), Jaminan (*collateral*), Kondisi (*conditions*). Di

samping formula 5C tersebut di dalam pemberian kredit perusahaan akan memperhatikan aspek-aspek pertimbangan kredit seperti aspek umum, aspek ekonomi/komersil, aspek teknik, aspek yuridis, aspek kemanfaatan dan kesempatan kerja, aspek terakhir yang harus di analisa yang merupakan aspek yang paling penting adalah aspek keuangan. Pengelolaan piutang tidak hanya analisa kredit yang perlu diperhatikan, persyaratan kredit dan kebijakan pengumpulan piutang sangat penting dalam mengendalikan piutang perusahaan. Persyaratan kredit merupakan kondisi pembayaran kredit yang diberikan kepada pelanggan dan kebijakan pengumpulan piutang merupakan salah satu prosedur yang meliputi waktu dan cara-cara penagihannya kepada pelanggan yang akan melakukan pembayarannya dengan tepat waktu.

Pengelolaan piutang yang efektif menunjukkan perputaran piutang setiap tahun mengalami peningkatan dan pengumpulan piutang selalu tepat dengan target yang diharapkan perusahaan. Pengelolaan piutang yang efektif akan mempengaruhi peningkatan profitabilitas perusahaan, karena dalam upaya pengelolaan piutang yang efektif pada perusahaan akan menggambarkan tingkat profitabilitas. Hubungan dari pengelolaan piutang yang efektif dengan profitabilitas yaitu piutang yang efektif menggambarkan setiap perputaran piutang dalam periode semakin tinggi, sehingga perusahaan berpeluang mendapatkan keuntungan dari timbulnya perputaran piutang yang semakin cepat dan pada akhirnya mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Profitabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aktiva, maupun modal sendiri.

PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk adalah salah satu perusahaan berbasis kelapa sawit terintegrasi. Aktivitas utama perseroan dimulai dari penanaman dan pemanenan sawit, pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (PK), serta penyulingan CPO menjadi produk industri dan konsumen seperti minyak goreng, margarin dan shortening. Perusahaan melakukan penjualan sebagai salah satu aktivitas perusahaan. Penjualan perusahaan belakangan ini mengalami penurunan, hal ini tentu dapat menurunkan minat investor dan calon pembeli dari luar negeri untuk bertransaksi. Di samping itu, adanya kredit macet akibat dari kebijakan penjualan secara kredit semakin berdampak buruk bagi perusahaan. Hal ini menyebabkan menurunnya profit perusahaan.

Salah satu cara untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis adalah dengan memperluas pangsa pasar. Artinya, perusahaan di tuntut untuk melakukan inovasi dalam hal cara penjualan kepada konsumen. Dengan memberikan kebijakan penjualan kredit kepada konsumen diharapkan akan menaikkan jumlah penjualan sehingga berpengaruh terhadap besarnya laba atau profit perusahaan. Penjualan yang bersifat kredit akan menimbulkan piutang. Dengan adanya piutang tersebut, penulis mencoba mengemukakan pengaruh piutang terhadap laba perusahaan. Menurut Purwanto (2012:12) secara kuantitatif, laba adalah selisih antara penerimaan-penerimaan bisnis dengan pengeluaran-pengeluaran bisnis.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh piutang PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk dan membahasnya dalam suatu skripsi yang diberi judul: "Analisis Piutang dan Pengaruhnya Terhadap Laba pada PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk."

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Piutang pada pada PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology, Tbk?.
2. Bagaimana Perolehan laba pada PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology, Tbk?.

3. Adakah pengaruh antara Piutang terhadap Perolehan laba pada PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology, Tbk ?.

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi Piutang pada PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology, Tbk.
2. Untuk mengetahui kondisi Perolehan laba pada PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology, Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Piutang terhadap Perolehan laba pada PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology, Tbk

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology, Tbk selama 10 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. Sinar Mas Agro Resources and Technology, Tbk selama 10 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
Piutang (X)	10	285.89	3328.48	1809.954	941.777
Perolehan laba (Y)	10	617.08	3261.66	2025.052	795.920
Valid N (listwise)	10				

Piutang diperoleh nilai minimum sebesar 282,89 dan nilai maximum 3328,48 dengan rata-rata sebesar 1.809,95 dengan standar deviasi 941,777. Perolehan laba diperoleh nilai minimum sebesar 617,08 dan nilai maximum 3261,95 dengan rata-rata sebesar 2.025,05 dengan standar deviasi 795,920.

### 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)	877.915	398.962		2.200	.059
Piutang (X)	.634	.198	.750	3.207	.012

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 877,915 + 0,634X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 877,915 diartikan jika Piutang tidak ada, maka telah terdapat nilai Perolehan laba sebesar 877,915 point.
- 2) Koefisien regresi Piutang sebesar 0,634, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Piutang sebesar 0,634 point maka Perolehan laba juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,634 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 Piutang Terhadap Perolehan laba.

		Piutang (X1)	Perolehan laba (Y)
Piutang (X)	Pearson Correlation	1	.750*
	Sig. (2-tailed)		.012
Perolehan laba (Y)	Pearson Correlation	.750*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,750 artinya Piutang memiliki hubungan yang kuat terhadap Perolehan laba.

**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 Piutang Terhadap Perolehan laba.

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.508	558.44498

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,562 artinya Piutang memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,2% terhadap Perolehan laba.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Piutang

terhadap Perolehan laba.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Piutang Terhadap Perolehan laba.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	877.915	398.962		2.200	.059
Piutang (X)	.634	.198	.750	3.207	.012

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,207 > 2,306), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Piutang terhadap Perolehan laba diterima.

#### IV. PEMBAHASAN PENELITIAN

##### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Piutang

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Piutang diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 1.809,95.

##### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Perolehan laba

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Perolehan laba diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 2.025,05.

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

Piutang berpengaruh signifikan terhadap Perolehan laba dengan persamaan regresi  $Y = 877,915 + 0,634X$ , nilai korelasi sebesar 0,750 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,207 > 2,306). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Piutang terhadap Perolehan laba diterima.

#### V. PENUTUP

##### 1. Kesimpulan

- Tingkat piutang perusahaan selama kurun waktu tahun 2010-2019 mengalami perkembangan yang fluktuatif dengan rata-rata perolehan sebesar 1.809,95 trilyun.
- Tingkat pencapaian laba perusahaan selama kurun waktu tahun 2010-2019 mengalami perkembangan yang fluktuatif dengan rata-rata perolehan sebesar 2.025,05 trilyun.
- Piutang berpengaruh signifikan terhadap Perolehan laba dengan persamaan regresi  $Y = 877,915 + 0,634X$ , nilai korelasi sebesar 0,750 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,207 > 2,306).

##### 2. Saran

- Melakukan evaluasi terhadap kebijakan piutang yang diambil perseroan, termasuk melakukan peramalan (forecasting) yang mendalam tentang kondisi perekonomian dan politik di Indonesia masa mendatang sehingga dapat memperkecil dampak ketidakpastian ekonomi dan politik terhadap tingkat perputaran piutang dan laba perseroan.
- Melakukan re-scheduling, yaitu menjadwalkan ulang kontrak piutang yang sudah jatuh tempo dengan maksud memberikan keringanan penambahan jangka waktu terhadap konsumen atau perusahaan lain agar dapat melunasi hutangnya.

- c. Melakukan komunikasi yang terus-menerus kepada konsumen atau perusahaan lain yang memiliki hutang, sehingga pengawasan terhadap piutang perseroan dapat dijalankan dengan baik.
- d. Mengalokasikan sebagian kecil dari pendapatan dan laba yang diperoleh sebagai cadangan penghapusan piutang, agar perseroan dapat segera melakukan penghapusan (write off) piutang-piutang yang tidak tertagih karena berbagai faktor sehingga tingkat kerugian dapat di kurangi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Bagus. 2015. Pengelolaan Piutang yang Efektif Sebagai Upaya Meningkatkan Profitabilitas (studi kasus pada perusahaan CV Walet Sumber Barokah Malang periode 2012-2014). Malang: Jurnal. Universitas Brawijaya Malang.
- 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.
- Atmajaya, Lukas Setia. 2008. Teori dan Praktik Manajemen Keuangan. Yogyakarta: CV.Andi.
- Bambang Riyanto, (2011). "Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan". Edisi ke empat, BPFE Yogyakarta.
- Dendawijaya, Lukman. 2005. Manajemen Perbankan edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Fahmi, Irham (2012), "Pengantar Manajemen Keuangan" Cetakan pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Gunawan, Ade. 2013. Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba pada Perusahaan Perdagangan di Indonesia. Medan: Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hanafi, Mamduh M dan Abdul Halim. 2008. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Ketiga. Jakarta: ISBN.
- Handriyani, Febri. 2016. Pengaruh Perputaran Piutang Terhadap Kas Pada PT. Total Logistik Center. Tangerang Selatan: Skripsi. Universitas Pamulang.
- Haque, M. G., Nurjaya, N.,Affandi, A., Erlangga, H., & Sunarsi, D. (2021). Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis: a Study at BMT Beringharjo, Yogyakarta. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1677-1686.
- Husnan Suad & Pudjiastuti, Enny. 2008. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. Yogyakarta: UPP AMP YKPM.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. Standard Akuntansi Keuangan. Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Indriyo & Basri. 2007. Standart Akuntansi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- 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). “Pengantar Manajemen Keuangan”, Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- Keown, Scott, Martin & Petty. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Martono dan Agus Harjito, (2011). “Manajemen Keuangan”, Jakarta: Penerbit Ekonisia.
- Munawir (2010), “Analisis Laporan Keuangan”, Edisi Ke Empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Nofiana, L., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Inventory Round Ratio and Activities Round Ratio of Profitability (ROI). *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 4(1), 95-103.
- Nurjannah. 2012. Analisis Tingkat Perputaran Piutang pada PT. Adira Finance Makassar. Makassar: Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Pujiati, H., Sunarsi, D., Affandi, A., & Anggraeni, N. (2021). Effect of ISO 9001: 2015 Quality Management Implementation in Education on School Performance. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1848-1855
- Purwanto, D.R. Iwan. 2012. Pengantar Bisnis. Tangerang Selatan: Modul. Universitas Pamulang.
- Santoso, Singgih (2015). “Menguasai Statistik Multivariat”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sartono, “Manajemen Keuangan Aplikasi Dan Teori”, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- Sawir, Agnes. 2005. Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- 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.
- Sutrisno. 2008. *Manajemen Keuangan*. Jakarta: PT. Rajawali Press.
- Syahyunan. 2008. *Manajemen Keuangan I (Perencanaan, Analisis dan Pengendalian Keuangan)*. Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Syamsudin, Lukman. 2009. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tresmayanti, Eka. 2013. Pengaruh Perputaran Piutang Terhadap aliran Kas pada PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk periode 2008-2012. Tangerang Selatan: Skripsi. Universitas Pamulang.
- Wahyuni, Fitri. 2013. Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba pada Perusahaan Perdagangan di Indonesia. Medan: Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Weston, J. Fred. 2007. *Manajemen Keuangan*. Edisi Kesebelas. Jakarta: Binarupa Aksara.

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK HSBC CABANG PONDOK INDAH**

**Desi Prasetyani**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02496@unpam.ac.id](mailto:dosen02496@unpam.ac.id)

Manuskrip: Feb-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank HSBC Cabang Pondok Indah. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 83 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel pelatihan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,417 dengan kriteria baik. Variabel prestasi kerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,054 + 0,766X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,746 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Pelatihan, Prestasi Kerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of training on employee performance at PT. HSBC Bank Pondok Indah Branch. The method used is explanatory research with a sample of 83 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of the training variable obtained an average score of 3,417 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.789 with good criteria. Training has a positive and significant effect on employee work performance with the regression equation  $Y = 12.054 + 0.766X$ , and the correlation coefficient value of 0.746 or has a strong level of relationship with a determination value of 55.7%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Training, Employee Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan persaingan. Baik dalam perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersediannya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memiliki tenaga yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bias mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkeseimbangan dengan metode yang sistematis.

Pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan atau pegawai perusahaan. Manfaat bagi perusahaan antara lain adalah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya tenaga kerja yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

Dengan dilaksanakan pelatihan diharapkan pegawai akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pada posisi lain dengan adanya peningkatan mutu pegawai melalui pelatihan, diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi setiap peserta pelatihan, sehingga ia dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam, sejalan dengan tujuan perusahaan secara lebih baik dan profesional. Hal ini berarti adanya peningkatan kualifikasi pegawai tersebut, dan lebih jauh lagi berarti suatu langkah maju untuk mendapatkan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan tersebut.

Bank HSBC diberi nama sesuai dengan tempat awal pendiriannya, Hongkong and Shanghai Banking Corporation Limited, yang didirikan pada tahun 1865 untuk membiayai perdagangan yang sedang bertumbuh antara Eropa, India dan Tiongkok.

Pencetus gagasan dibalik pendirian bank ini adalah Thomas Sutherland, seorang Scotlandia yang saat itu bekerja untuk Peninsular and Oriental Steam Navigation Company. Dia menyadari adanya kebutuhan yang cukup besar akan fasilitas perbankan lokal di Hong Kong dan pesisir Tiongkok, dan dia membantu mendirikan bank tersebut pertama kalinya di Hong Kong pada bulan Maret tahun 1865 dan di Shanghai satu bulan kemudian.

Bank ini mulai membuka kantor-kantor cabang untuk memperluas layanan yang dapat diberikan kepada para nasabah. Sejak awal, pembiayaan perdagangan merupakan bisnis unggulan bank ini baik lokal maupun internasional, kekuatan yang telah diakui sepanjang sejarahnya. Pada akhir abad ke 19, bank ini menjadi lembaga keuangan yang paling terkemuka di Asia.

Pada abad ke 20 bank menghadapi tantangan dan perubahan, yang timbul karena konflik internasional hingga Depresi Ekonomi Besar (Great Depression) pada tahun 1930-an. Menjelang akhir abad tersebut, melalui pertumbuhan, akuisisi dan diversifikasi, Bank HSBC telah berubah dari bank regional yang penting menjadi salah satu lembaga keuangan terkemuka di dunia.

Bank HSBC sendiri telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1884. Dulunya bank ini bernama The Hongkong and Shanghai Banking Corporation Limited dan membuka cabang di Batavia (nama sebelum Jakarta) untuk melayani perdagangan gula yang pada masa itu sangat penting di kawasan Hindia. Pada tahun, 1896 Bank HSBC akhirnya membuka kantor cabang di Surabaya, kota pelabuhan ke dua terpenting di Indonesia.

Bank HSBC terus berkembang di Indonesia hingga terjadinya Perang Dunia Kedua, dimana bank tersebut terpaksa menghentikan kegiatannya di Indonesia. Bank HSBC kemudian masuk kembali ke Indonesia dan mendapatkan izin perbankan baru pada tahun 1968. Sampai saat ini, Bank HSBC menjadi salah satu bank asing terbesar yang beroperasi di Indonesia saat ini.

Untuk menghadapi persaingan pasar industri perbankan, perusahaan memandang pentingnya pelatihan dilakukan untuk membekali karyawannya dalam rangka memperlancar pekerjaan. Menurut Kaswan (2011:2) Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Menurut Hasibuan (2005:87) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. PT. Bank HSBC Indonesia, menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pactor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan dan perusahaan menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Salah satu perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan dari mereka. Untuk itu meskipun saat ini perusahaan dalam keadaan menurun tetapi perusahaan tetap menjalankan pelatihan bagi karyawan karena menurut perusahaan kegiatan tersebut sangat penting untuk dilakukan. Tetapi pelatihan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan karyawan yang akhirnya dapat menciptakan prestasi kerja karyawan, konsep prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu, berikut disajikan hasil operasionalisasi variable pada departemen Credit Operasional PT. Bank HSBC Indonesia Cabang Pondok Indah.

Didalam perusahaan seseorang karyawan dianggap berprestasi apa bila ia mampu mencapai target-target yang ditetapkan, dalam kurun waktu tertentu dan dengan sistematika kerja yang jelas. Sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu bekerja dengan sistematika yang jelas, maka ia tidak dianggap berprestasi. DiDepartemen Credit Operasional PT. Bank HSBC Indonesia Cabang Pondok Indah masih banyak karyawan yang kerjanya tidak mencapai target dan tidak tepat waktu, dikarenakan menyepelekan pekerjaan yang ada, yang dianggap pekerjaan itu mudah dikerjakan dikarenakan karyawan menganggap pekerjaan itu sudah terbiasa dikerjakan atau karyawan menganggap pekerjaan itu sudah kebiasaan sehari-hari yang dikerjakan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank HSBC Indonesia Cabang Pondok Indah.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelatihan pada PT. Bank HSBC Cabang Pondok Indah ?.
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada PT. Bank HSBC Cabang Pondok Indah ?.
3. Adakah pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank HSBC Cabang Pondok Indah ?.

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi pelatihan pada PT. Bank HSBC Cabang Pondok Indah.
2. Untuk mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank HSBC Cabang Pondok Indah.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank HSBC Cabang Pondok Indah.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 83 responden PT. Bank HSBC Cabang Pondok Indah

### 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 83 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
Pelatihan (X)	80	28	44	34.00	4.016
Prestasi kerja Karyawan (Y)	80	29	49	38.11	4.183
Valid N (listwise)	80				

Pelatihan diperoleh varians minimum sebesar 28 dan varians maximum 46 dengan rating score sebesar 3,417 dengan standar deviasi 3,917. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Prestasi kerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 49 dengan rating score sebesar 3,789 dengan standar deviasi 4,021. 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>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.054	2.579		4.673	.000
	Pelatihan (X)	.766	.076	.746	10.083	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,054 + 0,766X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,054 diartikan jika pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai prestasi kerja karyawan sebesar 12,054 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,766, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,766 point maka prestasi kerja 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 Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Karyawan  
Correlations<sup>b</sup>

		Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X)	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000
Prestasi kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,746 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja 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 Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	.557	.551	2.694

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,557 artinya

pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,7% terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,3% 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 pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.054	2.579		4.673	.000
Pelatihan (X)	.766	.076	.746	10.083	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,083 > 1,990), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelatihan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel pelatihan diperoleh rating score sebesar 3,417 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Prestasi kerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel prestasi kerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,789 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Karyawan**

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,054 + 0,766X$ , nilai korelasi sebesar 0,746 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,083 > 1,990). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

**V. PENUTUP**

**1. Kesimpulan**

- a. Variabel pelatihan diperoleh rating score sebesar 3,417 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel prestasi kerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,789 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,054 + 0,766X$ , nilai korelasi sebesar 0,746 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,083 > 1,990).

## 2. Saran

- a. Materi yang disampaikan dalam pelatihan seharusnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan.
- b. Seharusnya karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan, dan memberikan bantuan jika rekan kerja mengalami permasalahan dalam bekerja, kerja sama dapat memberikan kemudahan dan mempercepat pekerjaan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Prestasi kerja Karyawan, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Affandi, A, et al (2020). Manajemen SDM Strategik. Serang. Bintang Visitama
- Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., Effendy, A. A., ... & Wahyitno, C. D. M. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE..
- AM, E. N., Affandi, A., Udobong, A., & Sarwani, S. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19-26.
- 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.
- Dessler, G. (2006.) Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II). Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Flippo, Edwin B. 2002. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- 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.
- 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.
- Kaso, N., Mariani, M., Ilham, D., Firman, F., Aswar, N., & Iksan, M. (2021). The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 49-58. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19126>
- Kaswan. 2011. Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung. ALFABETA.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh

- Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Ahmad Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Prestasi kerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10*. Thomson South-Western.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat*, Jakarta.
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Muslimat, A., Muhsin, H., Wahid, H. A., Yulistiana, I., Sunarsi, D., Dewi, K., ... & Ilham, D. (2021). Develop Technology Based Multimedia For Indonesian Teachers. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1871-1882.
- Nurjaya, N., Sobarna, A., Affandi, A., Erlangga, H., & Sarwani, S. (2020). Edupreneurship management in shaping the nation's character. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(3), 198-206.
- Permatasari, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Rifuddin, B., Ilham, D., & K, N. (2020). Academic Services in Islamic Education Management Study Program: The Actualization of the Basic Values of the State Civil Apparatus at IAIN Palopo. *International Journal of Asian Education*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.46966/ijae.v1i2.34>
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jilid 1. Jakarta :
- Santoso, Singgih (2015). “Menguasai Statistik Multivariat”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Steers, Richard. (2005). *Efektivitas Organisasi Terjemahan Magdalena*. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana (2014) “Metode Statistika”, Bandung: Tarsido.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif & RND*. Bandung Alfabeta.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2017), “Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). “Metode Riset Pemasaran”. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Pelayanan Prima Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Prestasi kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

**PENGARUH STRATEGI PROMOSI TERHADAP PENJUALAN  
PRODUK PRODUK PANIN SUPER BONANZA WOW PADA  
PT. PANIN INDONESIA BANK CABANG PONDOK INDAH**

**Purwanti**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02578@unpam.ac.id](mailto:dosen02578@unpam.ac.id)

Manuskrip: Feb-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Strategi Promosi terhadap Penjualan produk Produk Panin Super Bonanza Wow Pada PT. Panin Indonesia Bank Cabang Pondok Indah. 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 Strategi Promosi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,403 dengan kriteria baik. Variabel Penjualan produk diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,828 dengan kriteria baik. Strategi Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penjualan produk dengan nilai persamaan regresi  $Y = 8,160 + 0,885X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,803 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 64,5%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Strategi Promosi, Penjualan Produk.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of promotional strategies on product sales of Panin Super Bonanza Wow products at PT. Panin Indonesia Bank Pondok Indah Branch. 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 Promotion Strategy variable, obtained an average score of 3.403 with good criteria. Variable product sales obtained an average score of 3.828 with good criteria. Promotion strategy has a positive and significant effect on product sales with a regression equation value of  $Y = 8.160 + 0.885X$ , and a correlation coefficient value of 0.803 or has a strong level of relationship with a determination value of 64.5%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Promotion Strategy, Product Sales.**

## I. PENDAHULUAN

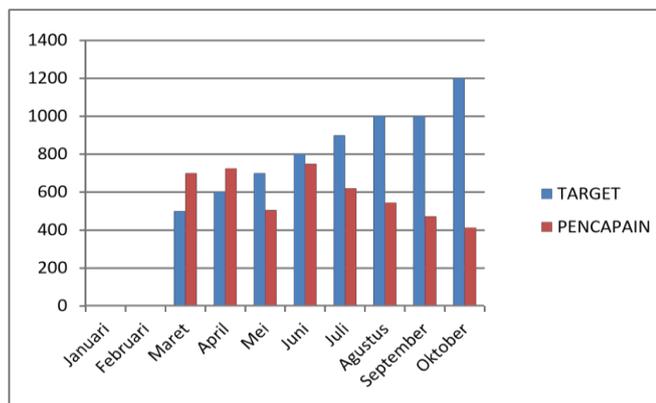
### A. Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi saat ini, Bank memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam kehidupan masyarakat. Melalui Bank masyarakat dapat menyimpan uang dengan aman tanpa memikirkan resiko akan kehilangan uang yang dipunyai. Dengan perkembangan Bank yang pesat dan sadar akan pentingnya menyimpan uang dengan aman membuat banyak orang tertarik untuk menggunakan Bank sebagai alternatif untuk dapat menyimpan uang yang banyak. Seiring dengan perubahan gaya hidup masyarakat sekarang ini, masyarakat membutuhkan cara yang efisien, mudah, cepat dan terpercaya akan pentingnya menyimpan uang di bank, maka merupakan peluang sekaligus tantangan bagi Bank untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut. Pesatnya perkembangan ekonomi yang ada saat ini memungkinkan bagi Bank untuk dapat menyediakan layanan yang beragam (multi service) bagi pelanggannya yaitu layanan setor tunai, RTGS (Real-Time Gross Settlement), kliring dan mobile Banking.

Banyaknya Bank penyedia jasa penyimpanan yang persaingannya semakin ketat untuk perkembangan sekarang saat ini yang membuat PT. Panin Indonesia Bank melakukan inovasi dan terobosan yang menggiurkan bagi masyarakat untuk menabung pada PT. Panin Indonesia Bank, maka PT. Panin Indonesia Bank meluncurkan sebuah terobosan baru yaitu Panin Super, Bonanza Wow memberikan berbagai macam hadiah yang sangat fantastis untuk para nasabahnya dengan total hadiah 40 Mobil MINI Cooper, 765 Vespa dan Grand Prize sebesar Rp. 8 milyar rupiah.

Panin Super Bonanza Wow merupakan produk dari PT. Panin Indonesia Bank sebagai bentuk promosi dalam menjarung nasabah, sehubungan dengan mulai beralihnya Panin Super Bonanza Wow yang dulu hanya mencapai total hadiah Rp. 5 milyar rupiah. Akan tetapi produk ini masih banyak calon pelanggan yang belum mengetahui apa itu Panin Super Bonanza Wow dan berbagai macam hadiah yang disediakan dari PT. Panin Indonesia Bank merupakan upaya Panin Bank meningkatkan minat masyarakat untuk menabung dan memberikan opsi berinvestasi dengan hasil yang menarik ditambah keberuntungan memperoleh hadiah-hadiah lainnya yang tersedia. Pilihan hadiah yang terus disesuaikan dengan perkembangan pasar yang menasar generasi yang lebih muda bergaya serta life style yang cocok bagi golongan mass affluent. Hadiah mobil Mini Cooper dan Vespa menjadi andalan hadiah yang akan diberikan kepada penabung yang beruntung. Undian akan dilakukukan dalam 20 tahapan, dimana setiap tahapan nasabah memperoleh kesempatan untuk memenangkan mobil dan juga bisa Vespa. Hadiah grand prize berupa uang tunai untuk seorang pemenang akan diundi pada akhir periode program. Dengan demikian Tabungan Panin Super Bonanza akan memberikan hadiah kepada pemenang yang akan diundi dan disiarkan secara langsung disalah satu televisi nasional. Keuntungan lain yang tidak kalah pentingnya adalah pemberian suku bunga tabungan yang sangat menguntungkan bagi nasabah.

Berikut ini target yang dicanangkan dalam kegiatan promosi beserta capaian dalam periode Tahun 2018 yang dibuat grafik sebagai berikut.



Grafik 1. Penjualan PT. Panin Indonesia Bank KCP Mutiara Taman Palem Tahun 2018

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa antara target dan capaian berfluktuasi cenderung tidak mencapai target. Hal ini menggambarkan bahwa sStrategi Promosi yang dilakukan masih harus terus dilakukan dan harus bervariasi. Informasi tentang volume penjualan dapat menjadikan suatu masukan bagi perusahaan untuk dijadikan dasar perbaikan dalam Strategi Promosi suatu perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Strategi Promosi Terhadap Penjualan Produk Panin Super Bonanza Wow Pada PT. Panin Indonesia Bank Cabang Pondok Indah”.

### B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Strategi Promosi Produk Panin Super Bonanza Wow Pada PT. Panin Indonesia Bank Cabang Pondok Indah ?
2. Bagaimana Penjualan produk Panin Super Bonanza Wow Pada PT. Panin Indonesia Bank Cabang Pondok Indah ?
3. Adakah pengaruh antara Strategi Promosi terhadap Penjualan produk Produk Panin Super Bonanza Wow Pada PT. Panin Indonesia Bank Cabang Pondok Indah ?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi Strategi Promosi Produk Panin Super Bonanza Wow Pada PT. Panin Indonesia Bank Cabang Pondok Indah.
2. Untuk mengetahui kondisi Penjualan produk Produk Panin Super Bonanza Wow Pada PT. Panin Indonesia Bank Cabang Pondok Indah.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Strategi Promosi terhadap Penjualan produk Panin Super Bonanza Wow Pada PT. Panin Indonesia Bank Cabang Pondok Indah

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden PT. Panin Indonesia Bank Cabang Pondok Indah

### 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
Strategi Promosi (X)	96	27	44	34.03	3.932
Penjualan produk (Y)	96	29	49	38.28	4.335
Valid N (listwise)	96				

Strategi Promosi diperoleh varians minimum sebesar 27 dan varians maximum 44 dengan rating score sebesar 3,403 dengan standar deviasi 3,932. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Penjualan produk diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 49 dengan rating score sebesar 3,828 dengan standar deviasi 4,335. 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)	8.160	2.322		3.514	.001
Strategi Promosi (X)	.885	.068	.803	13.056	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,160 + 0,885X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,160 diartikan jika Strategi Promosi tidak ada, maka telah terdapat nilai Penjualan produk sebesar 8,160 point.
- 2) Koefisien regresi Strategi Promosi sebesar 0,885, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Strategi Promosi sebesar 0,885 point maka Penjualan produk juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,885 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 Strategi Promosi Terhadap Penjualan produk.

		Strategi Promosi (X1)	Penjualan produk (Y)
Strategi Promosi (X)	Pearson Correlation	1	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000
Penjualan produk (Y)	Pearson Correlation	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,803 artinya Strategi Promosi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Penjualan produk.

### 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 Strategi Promosi Terhadap Penjualan produk.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.641	2.598

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,645 artinya Strategi Promosi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,5% terhadap Penjualan produk, sedangkan sisanya sebesar 35,5% 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 Strategi Promosi terhadap Penjualan produk.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Strategi Promosi Terhadap Penjualan produk.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.160	2.322		3.514	.001
Strategi Promosi (X)	.885	.068	.803	13.056	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,056 > 1,986), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Strategi Promosi terhadap Penjualan produk diterima.

## IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Strategi Promosi

Berdasarkan jawaban responden, variabel Strategi Promosi diperoleh rating score sebesar 3,403 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Penjualan produk

Berdasarkan jawaban responden, variabel Penjualan produk diperoleh rating score sebesar 3,828 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 3. Pengaruh Strategi Promosi Terhadap Penjualan produk

Strategi Promosi berpengaruh signifikan terhadap Penjualan produk dengan persamaan regresi  $Y = 8,160 + 0,885X$ , nilai korelasi sebesar 0,803 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $13,056 > 1,986$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Strategi Promosi terhadap Penjualan produk diterima.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- Variabel Strategi Promosi diperoleh rating score sebesar 3,403 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel Penjualan produk diperoleh rating score sebesar 3,828 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Strategi Promosi berpengaruh signifikan terhadap Penjualan produk dengan persamaan regresi  $Y = 8,160 + 0,885X$ , nilai korelasi sebesar 0,803 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $13,056 > 1,986$ ).

### 2. Saran

- Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kembali mengenai promosi penjualan yang diberikan kepada konsumen atau nasabah, agar konsumen atau nasabah lebih tertarik dalam pembelian produk dan merasa puas terhadap produk yang telah sesuai dengan yang diharapkan.
- Dalam meningkatkan pencapaian volume penjualan perusahaan harus memperhatikan kembali indikator dari penjualan yaitu mengenai daya Tarik konsumen untuk membeli produk yang ditawarkan oleh pegawai, pegawai harus lebih pandai dalam meyakinkan konsumen dalam pembelian produk.
- Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain strategi promosi, adapun variabel-variabel yang mempengaruhi volume penjualan, antara lain kualitas produk, kualitas pelayanan, bauran pemasaran, strategi pemasaran, dan lain-lain.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Penjualan produk, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Bashu Swastha dan T. Handoko (2015) Manajemen Pemasaran Moderen, Yogyakarta: BPFE.
- Bilson Simamora (2016) Panduan Riset Prilaku Konsumen, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Erlangga, H., Sifatu, 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.
- Fandy Tjiptono (2017), Service Quality and Satisfaction. Jakarta: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) Strategi Promosi Yang Kreatif, Edisi Pertama, Cetakan Pertama

- Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Haqee, M. G., Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., & Sunarsi, D. (2021). Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis: a Study at BMT Beringharjo, Yogyakarta. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1677-1686
- 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. (2019). Pengaruh Product Development Dan Promotion Mix Terhadap Peningkatan Penjualan Yang Berdampak Pada Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- 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.
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Kotler dan Armstrong (2017), Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi Kedua Belas". Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Lupiyoadi (2016) Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat..
- 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.
- Muslimat, A., Ab Wahid, H., & Erlangga, H. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- 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.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., Sunarsi, D., & Jasmani, J. (2021). The Effect of Product Promotion and Innovation Activities on Marketing Performance in Middle Small Micro Enterprises in Cianjur. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 528-540.
- Paramarta, V., Dewi, R. R. V. K., Rahmanita, F., Hidayati, S., & Sunarsi, D. (2021). Halal Tourism in Indonesia: Regional Regulation and Indonesian Ulama Council Perspective. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 497-505.
- Phipil 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.
- 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
- T Triyadi, U Ahidin, J Jasmani - *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 2019. Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Surya Karya Prima Di Jakarta.

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. AJB BUMIPUTERA SYARIAH CABANG  
PONDOK GEDE**

**Lily Setyawati Kristianti**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02521@unpam.ac.id](mailto:dosen02521@unpam.ac.id)

Manuskrip: Feb-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. AJB Bumiputera Syariah Cabang Pondok Gede. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 62 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Promosi Jabatan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,737 dengan kriteria baik. Variabel Prestasi Kerja Karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,781 dengan kriteria baik. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,671 + 0,699X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,793 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 62,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Promosi Jabatan, Prestasi Kerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Job Promotion on Employee Performance at PT. AJB Bumiputera Syariah Pondok Gede Branch. The method used is explanatory research with a sample of 62 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable Job Promotion obtained an average score of 3,737 with good criteria. Employee Performance Variable obtained an average score of 3,781 with good criteria. Job Promotion has a positive and significant effect on Employee Performance with a regression equation value of  $Y = 11.671 + 0.699X$ , and a correlation coefficient value of 0.793 or has a strong level of relationship with a determination value of 62.8%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

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

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen menurut Terry dan Leslie W. Rue (2016) adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan – tujuan organisasional atau maksud – maksud yang nyata. Manajemen bergerak dalam suatu organisasi, dimana manajemen tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan yg nyata.

Jadi kesimpulannya manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia.

Tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek- aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Hal tersebut diharapkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang memiliki tingkat intelegensi tinggi, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan tanpa adanya kerja keras.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi terpakai sesuai kebutuhan, tentunya pimpinan perusahaan perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan, tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya yaitu dengan promosi jabatan.

Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila promosi jabatan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan promosi jabatan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011:203).

Menurut Sondang P. Siagian (2012:169) promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi disertai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang

diduduki sebelumnya.

Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi. Prestasi kerja karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2010:105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. AJB Bumiputera Syariah 1912 Syariah merupakan bagian atau divisi dari perusahaan asuransi jiwa tertua di Indonesia. PT AJB Bumiputera 1912 Syariah sendiri dibentuk tahun 2002 atas dasar fatwa Dewan Syariah Nasional No. 21/DSN MUI/X/2001 tanggal 17 Oktober 2001, dan keputusan Menteri Keuangan RI No.Kep-268/KM-6/2002 tanggal 7 November 2002. Masalah sumber daya manusia yang menyangkut prestasi kerja juga terjadi di PT. AJB Bumiputera Syariah 1912 Syariah. Dalam hal ini PT. AJB Bumiputera Syariah 1912 Syariah membagi karyawan atas pegawai dinas dalam dan pegawai dinas luar (agen).

Para pegawai sangat membutuhkan prestasi kerja yang tinggi, karena dengan memiliki prestasi kerja yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut akan berdampak pada target premi yang ditentukan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai target premi, ada dua kiat utama yang dijalankan. Pertama mengedepankan kepentingan dinas di atas kepentingan pribadi. Kedua, mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan motivasi, evaluasi dan menambah skill penjualan yang baik terutama untuk menghadapi prospek (calon nasabah/pemegang polis) serta mensosialisasikan nota-nota dinas yang berhubungan dengan produk asuransi ataupun teknis pelaksanaannya.

Dalam hal ini peran agen PT. AJB Bumiputera Syariah 1912 Syariah sangat vital. Pada umumnya para agen asuransi jiwa belum memiliki kualifikasi seperti yang diharapkan, ditandai dengan tingginya agen yang keluar. Dengan adanya masalah tersebut, tujuan pemberdayaan agen guna meningkatkan pendapatan premi dan pertumbuhan industri asuransi jiwa, bisa saja tidak tercapai secara optimal.

Hal tersebut berkaitan dengan promosi jabatan dan prestasi kerja. Artinya, agen yang tidak termotivasi biasanya memiliki prestasi kerja yang kurang bagus dan kurang menikmati pekerjaan sehingga memutuskan berhenti atau malah diberhentikan. Hal tersebut menandakan adanya prestasi kerja agen PT. AJB Bumiputera Syariah 1912 Syariah antara kondisi kerja dengan yang diharapkan. Hal lain yang menyebabkan prestasi kerja yang belum tercapai adalah rendahnya intensitas dalam melakukan pertemuan rutin untuk memberikan motivasi, evaluasi dan menambah skill penjualan yang baik. Dalam satu bulan pertemuan rutin dilakukan hanya satu kali. Hal tersebut menyebabkan rendahnya persepsi agen asuransi PT. AJB Bumiputera Syariah 1912 Syariah terhadap karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan agen asuransi jiwa memiliki beberapa karakteristik. Pekerjaan ini sangat menuntut kemampuan menjual dari agen, karena menjual produk asuransi, berbeda jauh dan sulit dibanding menjual barang yang wujudnya dapat dilihat langsung konsumen. Oleh karena itu, setiap agen harus benar – benar bisa mengerti produk yang dijualnya.

Promosi agen pada PT. AJB Bumiputera Syariah 1912 Syariah dilaksanakan apabila dalam satu sampai dua tahun agen dapat mencapai target premi. Kenyataan di

lapangan, dari tahun 2014-2015 terjadi penurunan jumlah agen yang dapat mencapai target. Target premi yang menurun agen terlalu besar menyebabkan tidak tercapainya target sehingga mengakibatkan promosi sangat sulit terjadi pada para karyawan (agen).

Tabel 1 Pencapaian Target Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Mencapai Target		Tidak Mencapai Target	
		Orang	%	Orang	%
2016	65	52	80,0%	13	20,0%
2017	60	51	85,0%	9	15,0%
2018	62	48	77,4%	14	22,6%
2019	62	43	69,4%	19	30,6%
Rata-rata		48,5	77,9%	13,8	22,1%

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa dari jumlah karyawan yang ada, jumlah yang mencapai target sangat minim dan yang belum mencapai target justru semakin banyak. Hal ini harus segera dilakukan pembenahan mengingat kinerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Masalah promosi jabatan terhadap prestasi kerja memiliki peranan penting dalam rangka memenuhi kebutuhan kepentingan perusahaan akan karyawannya untuk benar-benar mampu dan menguasai jenis-jenis pekerjaan baru tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, jelaslah bahwa pelaksanaan promosi jabatan berhubungan erat dengan prestasi kerja karyawan. Untuk itu penulis sangat tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan. (Studi Kasus Pada PT. AJB Bumiputera Syariah 1912 Syariah Cabang Pondok Gede).

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Promosi Jabatan pada PT. AJB Bumiputera Syariah Cabang Pondok Gede ?.
2. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan pada PT. AJB Bumiputera Syariah Cabang Pondok Gede ?.
3. Adakah pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. AJB Bumiputera Syariah Cabang Pondok Gede ?.

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi Promosi Jabatan pada PT. AJB Bumiputera Syariah Cabang Pondok Gede.
2. Untuk mengetahui kondisi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. AJB Bumiputera Syariah Cabang Pondok Gede.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. AJB Bumiputera Syariah Cabang Pondok Gede.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 responden PT. AJB Bumiputera Syariah Cabang Pondok Gede

### 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 62 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
Promosi Jabatan (X)	80	28	44	34.00	4.016
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	80	29	49	38.11	4.183
Valid N (listwise)	80				

Promosi Jabatan diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 49 dengan rating score sebesar 3,737 dengan standar deviasi 4,688. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Prestasi Kerja Karyawan diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 48 dengan rating score sebesar 3,781 dengan standar deviasi 4,136. 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  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	11.671	2.616		4.462	.000
Promosi Jabatan (X)	.699	.069	.793	10.068	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,671 + 0,699X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,671 diartikan jika Promosi Jabatan tidak ada, maka telah terdapat nilai Prestasi Kerja Karyawan sebesar 11,671 point.
- 2) Koefisien regresi Promosi Jabatan sebesar 0,699, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Promosi Jabatan sebesar 0,699 point maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,699 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 Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Promosi Jabatan (X)	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,793 artinya Promosi Jabatan memiliki hubungan yang kuat terhadap Prestasi Kerja 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 Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.628	.622	2.543

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,628 artinya Promosi Jabatan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,8% terhadap Prestasi Kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,2% 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 Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.671	2.616		4.462	.000
	Promosi Jabatan (X)	.699	.069	.793	10.068	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,068 > 2,000), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan diterima.

#### IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

##### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan

Berdasarkan jawaban responden, variabel Promosi Jabatan diperoleh rating score sebesar 3,737 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

##### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel Prestasi Kerja Karyawan diperoleh rating score sebesar 3,781 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

##### 3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,671 + 0,699X$ , nilai korelasi sebesar 0,793 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,068 > 2,000$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan diterima.

#### V. PENUTUP

##### 1. Kesimpulan

- Variabel Promosi Jabatan diperoleh rating score sebesar 3,737 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel Prestasi Kerja Karyawan diperoleh rating score sebesar 3,781 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,671 + 0,699X$ , nilai korelasi sebesar 0,793 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,068 > 2,000$ ).

##### 2. Saran

- Dengan hasil penelitian, kejujuran karyawan mempengaruhi promosi jabatan dan perusahaan menetapkan promosi jabatan berdasarkan pengalaman.
- Berdasarkan hasil penelitian, dengan kuantitas kerja karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, oleh karena itu karyawan konsisten dan tanggung jawab atas job description yang diberikan.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A, et al (2020). Manajemen SDM Strategik. Serang. Bintang Visitama
- Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., Effendy, A. A., ... & Wahyitno, C. D. M. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- AM, E. N., Affandi, A., Udobong, A., & Sarwani, S. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19-26.
- Bacaal, Robert. 2010. "Ravitalisasi Sumber Daya Manusia dalam Era Perubahan". : Jakarta, Yayasan Universitas Indonesia.
- Douglas, Mc Gregor, 2010, "The Human Side Of Enterprise". : New York.
- Fahmi, Irham. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan kinerja. Penerbit:

- PT. Mitra Wacana Media, Jakarta, 2016
- Flippo, Edwin B. 2012. "Manajemen Personalia Edisi Keenam, Jilid Dua". Jakarta : Erlangga.
- George, Terry R. 2014. "Principles Of Management Edisi Tujuh". Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2013. "Manajemen Personalia dan SDM", Edisi Kedua , PT BPFE, : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi cetakan keenam, jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Mangkunegara, AA. Anwar, Dr..Manajemen Sumber Daya Perusahaan, cetakan kesembilan. Penerbit: PT. Remaja Rusda Karya, Bandung, 2009
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" . Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013" Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia", Bandung : Refika Aditama.
- Manullang. 2012, "Dasar-Dasar Manajemen", Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Nurjaya, N., Sobarna, A., Affandi, A., Erlangga, H., & Sarwani, S. (2020). Edupreneurship management in shaping the nation's character. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(3), 198-206.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2010. "Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan". Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- S. Nitisemito, Alex, 2014. "Manajemen Personalia", Cetakan Kesembilan Edisi Ke Tiga, Jakarta : Ghalia.
- Sareno, S. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Handaru Nusantara Gemilang (Dapoer Intan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 244-259.
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233.
- Suparyadi. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : CV. Andi Offset, Yogyakarta, 2015
- Suryani, N. L., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 96-104.
- Wahyudi Bambang, 2012, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Sulita Bandung.
- Wibowo. Manajemen Kinerja Edisi Kelima, Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016
- Zakiyudin, Ais. Sistem Informasi Manajemen. Penerbit: PT. Mitra Wacana Media, Jakarta, 2011.

**PENGARUH TOTAL HUTANG TERHADAP RENTABILITAS MODAL  
SENDIRI PADA PT. ACE HARDWARE INDONESIA, TBK  
PERIODE TAHUN 2012-2019**

**Yeti Kusmawati**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02619@unpam.ac.id](mailto:dosen02619@unpam.ac.id)

Manuskrip: Feb-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Total hutang terhadap Rentabilitas modal sendiri pada PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk Periode Tahun 2012-2019. Metode yang digunakan adalah explanatory research. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Total hutang diperoleh nilai rata-rata sebesar 461,121 milyar. Variabel Rentabilitas modal sendiri diperoleh nilai rata-rata 9,905%. Total hutang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Rentabilitas modal sendiri dengan nilai persamaan regresi  $Y = 4,597 + 0,012X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,924 atau memiliki tingkat hubungan sangat kuat dengan nilai determinasi 85,3%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Total Hutang, Rentabilitas Modal Sendiri.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of total debt on equity profitability at PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk for the period 2012-2019. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable Total debt obtained an average value of 461,121 billion. The profitability variable of own capital obtained an average value of 9.905%. Total debt has a positive and significant effect on equity profitability with the regression equation value  $Y = 4.597 + 0.012X$ , and the correlation coefficient value is 0.924 or has a very strong level of relationship with a determination value of 85.3%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Total Debt, Own Capital Rentability.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan ekonomi yang dilakukan pemerintah sekarang ini tidak lagi bertujuan untuk mempercepat laju pertumbuhan ekonomi, laju pertumbuhan ekonomi bisa dilakukan dengan pencapaian usaha. Dengan berkembangnya dunia usaha yang semakin pesat ini, menimbulkan permasalahan yang dihadapi, sehingga tidak sedikit perusahaan yang mengalami kegagalan karena tidak mampu bersaing. Dalam menjalankan usahanya setiap perusahaan dihadapi dengan berbagai aktifitas untuk kegiatan operasionalnya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu memaksimalkan nilai perusahaan untuk memakmurkan para pemegang saham dan para karyawannya, para manajer perusahaan harus mampu mengantisipasi segala perubahan situasi baik yang ada di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan. Dalam menjalankan usahanya, manajer perusahaan tidak akan terlepas dari masalah hutang perusahaan yaitu hutang jangka panjang maupun hutang jangka pendek. Bahkan apabila perusahaan telah mencapai posisi tertentu yang cukup baik sesuai dengan tujuan, maka perusahaan tersebut dapat melakukan perluasan usaha. Dalam melakukan perluasan usaha, suatu perusahaan tidak akan lepas dari kebutuhan akan modal yang bisa diperoleh dari hutang.

Pendirian suatu usaha atau badan hukum perusahaan, haruslah memenuhi persyaratan yang telah di tetapkan, keleluasaan beraktifitas adalah pertimbangan tentang luasnya bidang usaha yang akan dimasuki oleh pemiliknya, misalnya tanpa dibatasi oleh modal.

Untuk menjalankan kegiatan operasionalnya perusahaan membutuhkan dana yang cukup besar agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Dana yang dikeluarkan dapat berupa modal sendiri juga dari sumber dana dan pihak lain yakni berupa modal asing. Untuk menjalankan kegiatan operasionalnya perusahaan bisa menggunakan modal sendiri tetapi untuk menjalankan kegiatan operasional yang bertujuan untuk perluasan investasi baik jangka pendek maupun jangka panjang suatu perusahaan akan dihadapkan dengan keputusan penambahan dana berupa modal asing.

Dengan adanya modal tambahan dana berupa modal asing baik hutang jangka pendek maupun hutang jangka panjang diharapkan perusahaan dapat menjaga eksistensinya dan harus siap dengan permasalahan yang muncul dalam perusahaannya. Manajemen perusahaan akan selalu dihadapkan dengan suatu keputusan yang berkaitan dengan penambahan dana, dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan yang lebih baik dari sebelumnya. Perkembangan dan pertumbuhan adalah suatu yang selalu menjadi perhatian utama bagi manajemen dalam mengelola usahanya, karena selain salah satu merupakan cara yang efektif dalam mempertahankan hidup perusahaan dalam lingkungan yang cepat berubah. Sehubungan dengan itu, pada umumnya setiap perusahaan telah mempersiapkan perencanaan yang sistematis untuk dapat mengendalikan sumber dananya untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diharapkan. Total Hutang adalah seluruh total hutang perusahaan baik hutang jangka pendek maupun hutang jangka panjang dalam suatu periode akuntansi. Semakin tinggi total hutang ini menunjukkan perusahaan semakin beresiko. Hutang jangka pendek merupakan kewajiban perusahaan pada pihak lain yang harus dipenuhi dalam jangka waktu satu tahun atau hutang yang jatuh temponya masuk siklus akuntansi yang sedang berjalan.

Hutang jangka panjang merupakan kewajiban perusahaan kepada pihak lain yang harus dipenuhi atau hutang yang jatuh temponya lebih dari satu tahun. Rentabilitas

merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dengan semua modal yang bekerja didalamnya, rentabilitas terbagi ke dalam dua macam rentabilitas, yaitu rentabilitas ekonomi dan rentabilitas modal sendiri.

Rentabilitas ekonomi pengertiannya sama seperti rentabilitas secara umum yaitu untuk menghasilkan laba dengan modal sendiri, perbedaannya adalah pada rentabilitas ekonomi, karena yang bekerja adalah semua modal (modal asing dan modal sendiri) sedangkan rentabilitas modal sendiri karena yang bekerja adalah hanya modal sendiri, maka yang dibagi adalah laba pemegang saham yakni laba setelah pajak.

Untuk mencapai perusahaan dengan melihat tingkat dana yang besar belum merupakan ukuran bahwa perusahaan tersebut telah bekerja secara efisien untuk menghasilkan laba atau dengan kata lain mengukur efisiensi itu dengan menghitung rentabilitas. Dimana perusahaan mengharapkan rentabilitas yang maksimal. Rentabilitas sering diartikan sebagai suatu perusahaan dengan seluruh modal yang bekerja didalamnya untuk menghasilkan laba.

Didirikan pada tahun 1995 sebagai anak perusahaan dari PT. Kawan Lama Sejahtera - pusat perlengkapan teknik dan industri 1 di Indonesia, PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk. ialah pemegang lisensi tunggal Ace Hardware di negeri ini, yang ditunjuk secara langsung oleh Ace Hardware Corporation, Amerika.

Komitmen Ace Hardware Indonesia dalam memberikan kemudahan dan kepuasan kepada pelanggan juga didukung dengan tersedianya pembelian secara online. Saat ini kita dapat menikmati kemudahan berbelanja berbagai produk Ace Hardware dengan praktis, mudah dan cepat secara online melalui ruparupa.com selaku anak perusahaan dari PT Kawan Lama Sejahtera.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam skripsi yang berjudul "Pengaruh Total Hutang Terhadap Rentabilitas Modal Sendiri Pada PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk"

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Total hutang pada PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk Periode Tahun 2012-2019 ?.
2. Bagaimana Rentabilitas modal sendiri pada PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk Periode Tahun 2012-2019 ?.
3. Adakah pengaruh antara Total hutang terhadap Rentabilitas modal sendiri pada PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk Periode Tahun 2012-2019 ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi Total hutang pada PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk Periode Tahun 2012-2019.
2. Untuk mengetahui kondisi Rentabilitas modal sendiri pada PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk Periode Tahun 2012-2019.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Total hutang terhadap Rentabilitas modal sendiri pada PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk Periode Tahun 2012-2019.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk Periode Tahun 2012-2019 selama 5 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. Ace Hardware Indonesia, Tbk Periode Tahun 2012-2019 selama 5 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
Total hutang (X)	8	219.9	638.7	461.121	158.0110
Rentabilitas modal sendiri (Y)	8	5.8	12.2	9.905	1.9691
Valid N (listwise)	8				

Total hutang diperoleh nilai minimum sebesar 219,9 dan nilai maximum 638,7 dengan rata-rata sebesar 461,121 dengan standar deviasi 158,011.

Rentabilitas modal sendiri diperoleh nilai minimum sebesar 5,8 dan nilai maximum 12,2 dengan rata-rata sebesar 9,905 dengan standar deviasi 1,969.

**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)	4.597	.944		4.869	.003
Total hutang (X)	.012	.002	.924	5.903	.001

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,597 + 0,012X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 4,597 diartikan jika Total hutang tidak ada, maka telah terdapat nilai Rentabilitas modal sendiri sebesar 4,597 point.
- 2) Koefisien regresi Total hutang sebesar 0,012, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Total hutang sebesar 0,012 point maka Rentabilitas modal sendiri juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,012 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 Total hutang Terhadap Rentabilitas modal sendiri.

**Correlations<sup>b</sup>**

		Total hutang (X1)	Rentabilitas modal sendiri (Y)
Total hutang (X)	Pearson Correlation	1	.924**
	Sig. (2-tailed)		.001
Rentabilitas modal sendiri (Y)	Pearson Correlation	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,924 artinya Total hutang memiliki hubungan sangat kuat terhadap Rentabilitas modal sendiri.

**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 Total hutang Terhadap Rentabilitas modal sendiri.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.853	.829	.8152

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,853 artinya Total hutang memiliki kontribusi pengaruh sebesar 85,3% terhadap Rentabilitas modal sendiri.

**d. Uji Hipotesis**

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

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Total hutang terhadap Rentabilitas modal sendiri.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Total hutang Terhadap Rentabilitas modal sendiri.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.597	.944		4.869	.003

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,903 > 2,447), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Total hutang terhadap Rentabilitas modal sendiri diterima.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Total hutang**

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Total hutang diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 461,121 miluar.

## 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Rentabilitas modal sendiri

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Rentabilitas modal sendiri diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 9,905%.

## 3. Pengaruh Total hutang Terhadap Rentabilitas modal sendiri

Total hutang berpengaruh signifikan terhadap Rentabilitas modal sendiri dengan persamaan regresi  $Y = 4,597 + 0,012X$ , nilai korelasi sebesar 0,924 atau memiliki hubungan sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 85,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $5,903 > 2,447$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Total hutang terhadap Rentabilitas modal sendiri diterima.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- Kondisi variabel Total hutang berdasar pada periode laporan keuangan 5 tahun diperoleh Total hutang rata-rata sebesar 461,121.
- Kondisi variabel Rentabilitas modal sendiri berdasar pada periode laporan keuangan 5 tahun diperoleh Total hutang rata-rata sebesar 9,905.
- Total hutang berpengaruh signifikan terhadap Rentabilitas modal sendiri dengan persamaan regresi  $Y = 4,597 + 0,012X$ , nilai korelasi sebesar 0,924 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 85,3% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $5,903 > 2,447$ ).

### 2. Saran

- Pada dasarnya hutang dalam perusahaan merupakan salah satu modal utama dalam menjalani suatu aktifitas bisnis. Besarnya hutang harus diimbangi dengan pendapatan yang lebih besar dibanding hutang tersebut, maka perusahaan akan dikatakan sehat apabila hutang yang dimiliki lebih kecil dibanding modal perusahaan.
- Dalam meningkatkan besar rentabilitas, sebaiknya perusahaan menentukan pilihan penggunaan modal baik modal sendiri maupun modal asing dengan se-efektif dan se-efisien mungkin, meminimalisir biaya, mengatur penggunaan dana dan pembiayaan operasi dimasa yang akan datang.
- Dalam melakukan tambahan modal, lebih baik perusahaan menggunakan modal sendiri lebih besar dibanding modal asing yang berada di saham perusahaan, karena modal asing yang tinggi dapat mempengaruhi keputusan yang diambil pada rapat pemegang saham.

## 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.
- 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, (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.
- Nofiana, L., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Inventory Round Ratio and Activities Round Ratio of Profitability (ROI). *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 4(1), 95-103.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., Sunarsi, D., & Jasmani, J. (2021). The Effect of Product Promotion and Innovation Activities on Marketing Performance in Middle Small Micro Enterprises in Cianjur. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 528-540.
- Nuryani, Y., & Sunarsi, D. (2020). The Effect of Current Ratio and Debt to Equity Ratio on Deviding Growth. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 4(2), 304-312.
- 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.
- Sulastri, L., Novitasari, D., Rahmaningtyas, W., Sulaeman, R., & Erlangga, H. (2020). The Role of Decision Support System and Risk Management Using Social Media Promotion. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(1).

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BERDIKARI PONDASI PERKASA DI  
JAKARTA PUSAT**

**Muhamad Abid**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02466@unpam.ac.id](mailto:dosen02466@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mar-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Berdikari Pondasi Perkasa di Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 64 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 3,748 dengan kriteria baik. Variabel Prestasi Kerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,780 dengan kriteria baik. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,059 + 0,687X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,787 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 62,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

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

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Job Placement on Employee Performance at PT. Berdikari Foundation Perkasa in Central Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 64 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 3,748 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3,780 with good criteria. Job placement has a positive and significant effect on employee job performance with the regression equation  $Y = 12.059 + 0.687X$ , and a correlation coefficient value of 0.787 or having a strong level of relationship with a determination value of 62.0%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

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

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai Negara berkembang sedang giat-giatnya melakukan pembangunan terutama pada sektor industri perekonomian, dan perdagangan. Ini dimaksudkan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan bangsa Indonesia sendiri. Sejalan dengan pembangunan itu banyak perusahaan yang tumbuh dan berkembang dengan harapan dapat menyerap tenaga kerja yang cukup banyak sehingga dapat mengurangi pengangguran di bangsa ini.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia secara aktif menggerakkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Dalam hal ini manusia unsur utama dalam Organisasi merupakan faktor produksi yang harus mendapat perhatian utama berbeda dengan sumber daya atau faktor produksi lainnya dalam perusahaan. Didalam menjalankan tugas pekerjaan yang mana manusia mempunyai watak serta motivasi yang berbeda antara satu terhadap lainnya, maka tidak jarang dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya kurang searah dan sesuai terhadap apa yang direncanakan semula. Dengan demikian untuk menyatukan arah kegiatan tersebut diperlukan adanya suatu penempatan karyawan yang mendukung prestasi kerja.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan pada suatu lembaga, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu lembaga tersebut dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Menurut Wilson Bangun (2012), penempatan (placement) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja dan tingginya tingkat turnover dan absensi pegawai.

Dengan demikian peran penempatan karyawan yang tepat merupakan bagian yang sangat penting dalam organisasi perusahaan. Apabila hasil yang dicapai sesuai yang direncanakan maka seorang pemimpin dalam menjalankan fungsinya disebut efektif. Maka hal ini didasari oleh pihak perusahaan dengan adanya seorang pemimpin dan ditunjang dengan penempatan karyawan mendukung pada pimpinan tidak melaksanakan fungsinya dengan baik dalam arti kurang efektif maka akibatnya prestasi kerja akan menurun.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Menurut Mangkunegara (2002:33) salah satunya adalah kemampuan, secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata : (IQ 110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai Prestasi Kerja yang diharapkan. Oleh

sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

Agar tercapainya suatu prestasi kerja yang baik maka tercapai efisiensi dan efektifitas dalam mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja maka kemampuan karyawan yang diperlukan dapat diberikan pendidikan dan pelatihan pelatihan dalam hal pekerjaan, selain itu para karyawan diberikan balas jasa atau gaji yang sesuai dengan prestasi yang diberikan.

Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung kepada banyak faktor yang mempengaruhi karyawan untuk memberikan prestasi kerja yang baik, salah satu faktor adalah tergantung kepada ketepatan tempat dan posisi mereka bekerja.

Dalam melakukan observasi awal Penulis menemukan indikasi belum optimalnya Prestasi kerja karyawan, yaitu banyak karyawan yang tidak mencapai target yang diharapkan oleh Perusahaan. Wawancara yang dilakukan kepada Direktur HRD mengatakan bahwa "Masih banyak karyawan yang belum menguasai apa yang harus dikerjakan sehingga menyebabkan hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan".

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Berdikari Pondasi Perkasa di Jakarta Pusat".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Penempatan Kerja pada PT. Berdikari Pondasi Perkasa di Jakarta Pusat ?.
2. Bagaimana Prestasi Kerja karyawan pada PT. Berdikari Pondasi Perkasa di Jakarta Pusat ?.
3. Adakah pengaruh antara Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Berdikari Pondasi Perkasa di Jakarta Pusat ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi Penempatan Kerja pada PT. Berdikari Pondasi Perkasa di Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui kondisi Prestasi Kerja karyawan pada PT. Berdikari Pondasi Perkasa di Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Berdikari Pondasi Perkasa di Jakarta Pusat.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 responden PT. Berdikari Pondasi Perkasa di Jakarta Pusat

### **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 64 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
Prestasi Kerja 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 3,748 dengan standar deviasi 4,687. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Prestasi Kerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 48 dengan rating score sebesar 3,780 dengan standar deviasi 4,087. 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)	12.059	2.578		4.677	.000
Penempatan Kerja (X)	.687	.068	.787	10.059	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,059 + 0,687X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,059 diartikan jika Penempatan Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai Prestasi Kerja karyawan sebesar 12,059 point.
- 2) Koefisien regresi Penempatan Kerja sebesar 0,687, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Penempatan Kerja sebesar 0,687 point maka Prestasi Kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,687 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 Prestasi Kerja Karyawan..  
Correlations<sup>b</sup>

		Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Penempatan Kerja (X)	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,787 artinya Penempatan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Prestasi Kerja 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 Prestasi Kerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.614	2.540

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,620 artinya Penempatan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,0% terhadap Prestasi Kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,0% 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 Prestasi Kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.059	2.578		4.677	.000
	Penempatan Kerja (X)	.687	.068	.787	10.059	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,059 > 1,999), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan diterima.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja**

Berdasarkan jawaban responden, variabel Penempatan Kerja diperoleh rating score sebesar 3,748 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel Prestasi Kerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,780 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,059 + 0,687X$ , nilai korelasi sebesar 0,787 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,059 > 1,999$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan diterima.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- Variabel Penempatan Kerja diperoleh rating score sebesar 3,748 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel Prestasi Kerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,780 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,059 + 0,687X$ , nilai korelasi sebesar 0,787 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,059 > 1,999$ ).

### 2. Saran

- Dari hasil analisis jawaban Kuesioner, disarankan agar Perusahaan lebih meningkatkan karyawan dalam kemampuan menguasai peralatan dan perangkat kerja
- Dari hasil analisis jawaban Kuesioner, disarankan agar Perusahaan lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih bertanggung jawab memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugas di kantor.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Prestasi Kerja Karyawan, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agus Dharmas. 2014. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta : Rajawali Pers.
- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.
- Bejo Siswanto (2013) Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja", Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II). Jakarta: Indeks.
- Dessler, Garry. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh. Klaten : PT. Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edwin B. Flippo. 2006. Manajemen Personal. Jakarta : Erlangga.
- 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.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh. Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Husein Umar. 2003. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- 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.
- Jusuf Soewadji. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kharis, 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 Prestasi Kerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Marihot T. E Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mathis Robert L. dan Jacson.John H 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rao, Purba, (2012). “Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis”, *The Asian*.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih (2015). “Menguasai Statistik Multivariat”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- 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
- Suwatno 2003. *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Triswanto, Sugeng D. 2010. *Trik Menulis Skripsi dan Menghadapi Presentasi Beba*. Stres. Tugu Publisher.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH PROFITABILITAS DAN LIKUIDITAS TERHADAP  
MODAL KERJA PADA PT. FASTFOOD INDONESIA, TBK  
PERIODE 2012-2019**

**Arif Hidayat**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02519@unpam.ac.id](mailto:dosen02519@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mar-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Profitabilitas dan Likuiditas Terhadap Modal Kerja Pada PT. Fastfood Indonesia, Tbk Periode 2012-2019. Metode yang digunakan adalah explanatory research. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Return on Invesment berpengaruh signifikan terhadap Net Working Capital sebesar 64,8%, uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,326 > 2,447). Current Ratio berpengaruh signifikan terhadap Net Working Capital sebesar 96,8%, uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,569 > 2,447). Return on Invesment dan Current Ratio secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Net Working Capital diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,450 + 0,372X1 + 0,847X2$  dan nilai determinasi sebesar 97,0%, uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (81,438 > 5,410).

**Kata Kunci: Profitabilitas, Likuiditas, Modal Kerja.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of profitability and liquidity on working capital at PT. Fast food Indonesia, Tbk for the period 2012-2019. 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, Return on Investment has a significant effect on Net Working Capital by 64.8%. Hypothesis testing obtained the value of  $t$  count >  $t$  table or (3.326 > 2.447). Current Ratio has a significant effect on Net Working Capital of 96.8%, hypothesis testing obtained  $t$  value >  $t$  table or (13.569 > 2.447). Return on Investment and Current Ratio simultaneously have a significant effect on Net Working Capital, the regression equation is  $Y = 1,450 + 0.372X1 + 0.847X2$  and a determination value of 97.0%, hypothesis testing obtained the value of  $F$  count >  $F$  table or (81,438 > 5,410).*

**Keywords: Profitability, Liquidity, Working Capital.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba. Laba merupakan hasil yang menguntungkan atas usaha yang dilakukan perusahaan pada suatu periode tertentu. Dengan laba ini dapat digunakan perusahaan untuk tambahan pembiayaan dalam menjalankan usahanya, dan yang terpenting adalah sebagai alat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Laba hanya bisa diperoleh dengan adanya kinerja yang baik dari perusahaan itu sendiri. Untuk itu penilaian terhadap perusahaan sangat penting dan bermanfaat, baik bagi perusahaan, maupun bagi pihak luar perusahaan yang berkepentingan terhadap perusahaan yang bersangkutan. Bagi suatu perusahaan, kinerja dapat digunakan sebagai alat ukur dalam menilai keberhasilan usahanya, juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan dimasa yang akan datang. Sedangkan bagi pihak luar perusahaan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan ekonomi terhadap perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari aspek keuangan dan aspek non keuangan. Dari aspek non-keuangan, kinerja dapat diketahui dengan cara, mengukur tingkat kejelasan pembagian fungsi dan wewenang dalam struktur organisasinya, mengukur tingkat kualitas sumber daya yang dimilikinya, mengukur tingkat kesejahteraan pegawai dan karyawannya, mengukur kualitas produksinya, mengukur tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan serta dengan mengukur tingkat kepedulian perusahaan terhadap lingkungan sosial sekitarnya.

Analisis keuangan yang sering digunakan untuk menilai kinerja suatu perusahaan adalah analisis rasio keuangan. Dengan analisis rasio keuangan akan dapat diketahui tingkat likuiditas, tingkat profitabilitas dan Modal Kerja perusahaan. Dengan mengetahui tingkat suatu perubahan, maka akan dapat diketahui kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya dengan jaminan harta lancarnya. Tingkat likuiditas ini sangat berguna bagi perusahaan khususnya kreditur yang memberikan kredit jangka pendek. Pada tingkat profitabilitas, akan dapat diketahui kemampuan perusahaan dalam memenuhi semua kewajibannya dengan jaminan harta yang dimilikinya, tingkat profitabilitas ini sangat berguna bagi kreditur, untuk memberikan kredit jangka pendek maupun jangka panjang. Jadi dengan mengetahui tingkat likuiditas, profitabilitas dan modal kerja suatu perusahaan, maka akan dapat diketahui keadaan perusahaan yang bersangkutan, apakah perusahaan tersebut baik atau buruk sehingga dapat diperkirakan tentang kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan.

Rasio menggambarkan suatu hubungan atau pertimbangan atau perimbangan (mathematical relationship) antara suatu tertentu dengan jumlah yang lain, dan dengan menggunakan alat analisa berupa rasio ini akan dapat menjelaskan atau memberi gambaran kepada penganalisa tentang baik atau buruknya keadaan atau posisi keuangan suatu perusahaan terutama apabila angka rasio tersebut dibandingkan dengan angka rasio pembanding yang digunakan sebagai standar.

Franchising (pewaralabaan) pada hakekatnya adalah sebuah konsep pemasaran dalam rangka memperluas jaringan usaha secara cepat. Dengan demikian, franchising bukanlah sebuah alternatif melainkan salah satu cara yang sama kuatnya, sama strategisnya dengan cara konvensional dalam mengembangkan usaha. Bahkan sistem franchise dianggap memiliki banyak kelebihan terutama menyangkut pendanaan, SDM dan manajemen, kecuali kerelaan pemilik merek untuk berbagi dengan pihak lain. Franchising juga dikenal sebagai jalur distribusi yang sangat efektif untuk mendekati produk kepada konsumennya melalui tangan-tangan franchiser.

Di Indonesia franchise dikenal sejak tahun 70an ketika masuknya Shakey Pisa, KFC, Swensen, dan Burger King, yang perkembangannya terlihat sangat pesat dimulai sekitar 1995. Data Deperindag pada 1997 mencatat sekitar 259 perusahaan penerima franchise di Indonesia tapi usaha franchise ini mengalami kemerosotan Ketika terjadi krisis moneter. Para penerima franchise asing terpaksa menutup usahanya karena nilai rupiah yang terperosok sangat dalam. Hingga tahun 2000, franchise asing masih menunggu untuk masuk ke Indonesia. Hal itu disebabkan kondisi ekonomi dan politik yang belum stabil ditandai dengan perseteruan para elit politik. Barulah pada 2003, usaha franchise di tanah air mengalami perkembangan yang sangat pesat

Perkembangan bisnis waralaba atau franchise saat ini memicu pertumbuhan ekonomi yang sehat dan membuka kesempatan lapangan kerja baru. Serta mempermudah peluang pengadaaan kesempatan bisnis kepada khalayak luas.

Berikut ini gambaran rasio Profitabilitas, Likuiditas dan Modal Kerja perusahaan periode 2012-2019 sebagai berikut:

Tabel 1. Rasio Keuangan PT Fast Food Indonesia Tbk Periode 2012-2016

Tahun	ROI (%)	CR (%)	NWC (%)
2012	0.1156%	1.2497%	0.4392%
2013	0.0771%	1.1961%	0.4742%
2014	0.0545%	1.2932%	0.3922%
2015	0.0382%	0.8274%	0.8035%
2016	0.0132%	0.8176%	0.7005%
2017	0.1122%	1.2755%	0.3775%
2018	0.0354%	0.8354%	0.7653%
2019	0.0255%	0.8275%	0.7686%

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui Rasio Profitabilitas (ROI), Rasio Likuiditas (CR) dan Modal Kerja (NWC) perusahaan. Dimulai dari nilai ROI perusahaan yang mengalami penurunan setiap tahunnya, didapat angka terkecil di tahun 2016 sebesar 0,0132%.

CR pada perusahaan mengalami fluktuasi didapat angka terkecil tahun 2016 yang hanya mampu mencapai 0,81% dan nilai paling tinggi di tahun 2014 sebesar 1,29%.

NWC perusahaan juga mengalami fluktuasi didapat nilai terkecil di tahun 2017 sebesar 0,377% dan didapat angka terbesar di tahun 2015 sebesar 0,803%. Dari data laporan keuangan perusahaan dapat diketahui angka rasio keuangan yang mana pada penelitian ini, peneliti menggunakan rasio Profitabilitas fokus pada Return on Investment (ROI), rasio Likuiditas fokus pada Current Ratio (CR), dan Modal Kerja (NWC).

Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul laporan akhir yang di susun penulis adalah: "Pengaruh Profitabilitas dan Likuiditas Terhadap Modal Kerja PT. Fastfood Indonesia, Tbk.

## B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh secara parsial antara Return on Investment terhadap Net Working Capital pada PT. Fastfood Indonesia, Tbk ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara Current Ratio terhadap Net Working Capital pada PT. Fastfood Indonesia, Tbk ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara Return on Investment dan Current Ratio terhadap Net Working Capital pada PT. Fastfood Indonesia, Tbk ?.

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Return on Investment terhadap Net Working Capital pada PT. Fastfood Indonesia, Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Current Ratio terhadap Net Working Capital pada PT. Fastfood Indonesia, Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Return on Investment dan Current Ratio terhadap Net Working Capital pada PT. Fastfood Indonesia, Tbk.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Fastfood Indonesia, 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. Fastfood Indonesia, 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 besarnya persentase minimum dan maksimum, persentase rata-rata 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
<i>Return on Invesment (X1)</i>	8	.01	.12	.0590	.03890
<i>Current Ratio (X2)</i>	8	.82	1.29	1.0403	.22978
<i>Net Working Capital (Y)</i>	8	.38	.80	.5901	.18549
Valid N (listwise)	8				

Return on Invesment diperoleh nilai minimum sebesar 0,01% dan nilai maximum 0,12% dengan rata-rata sebesar 0,059% dengan standar deviasi 0,389%.

Current Ratio diperoleh nilai minimum sebesar 0,82% dan nilai maximum 1,29% dengan rata-rata sebesar 1,040% dengan standar deviasi 0,229%.

Net Working Capital diperoleh varians minimum sebesar 0,38% dan nilai maximum 0,80% dengan rata-rata sebesar 0,59% dengan standar deviasi 0,185%.

### 2. Analisis Verifikatif.

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

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

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 Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	1.450	.090		16.138	.000
Return on Invesment (X1)	.372	.681	.078	.546	.609
Current Ratio (X2)	.847	.115	-1.050	7.351	.001

a. Dependent Variable: *Net Working Capital* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,450 + 0,372X1 + 0,847X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,450 diartikan jika Return on Invesment dan Current Ratio tidak ada, maka telah terdapat nilai Net Working Capital sebesar 1,450 point.
- 2) Koefisien regresi Return on Invesment sebesar 0,372, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Return on Invesment sebesar 0,372 maka Net Working Capital juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,372 point.
- 3) Koefisien regresi Current Ratio sebesar 0,847, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Current Ratio sebesar 0,847 maka Net Working Capital juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,847 point.

**b. Analisis Koefisien Determinasi**

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

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Return on Invesment Terhadap Net Working Capital.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.590	.11881

a. Predictors: (Constant), *Return on Invesment* (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,648 artinya Return on Invesment memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,8% terhadap Net Working Capital.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Current Ratio Terhadap Net Working Capital.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 <sup>a</sup>	.968	.963	.03559

a. Predictors: (Constant), *Current Ratio* (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,968 artinya Current Ratio memiliki kontribusi pengaruh sebesar 96,8% terhadap Net Working Capital.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Return on Invesment dan Current Ratio Terhadap Net Working Capital

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 <sup>a</sup>	.970	.958	.03788

a. Predictors: (Constant), *Current Ratio* (X2), *Return on Invesment* (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,970 artinya *Return on Invesment* dan *Current Ratio* secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 97,0% terhadap *Net Working Capital*, sedangkan sisanya sebesar 3,0% dipengaruhi faktor lain.

**c. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

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

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis *Return on Invesment* Terhadap *Net Working Capital*..

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.817	.080		10.208	.000
	<i>Return on Invesment</i> (X1)	3.840	1.154	-.805	3.326	.016

a. Dependent Variable: *Net Working Capital* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,326 > 2,447), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *Return on Invesment* terhadap *Net Working Capital*.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis *Current Ratio* Terhadap *Net Working Capital*.

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.417	.062		22.778	.000
	<i>Current Ratio</i> (X2)	.794	.059	-.984	13.569	.000

a. Dependent Variable: *Net Working Capital* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,569 > 2,447), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *Current Ratio* terhadap *Net Working Capital*.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis *Return on Invesment* dan *Current Ratio* Terhadap *Net Working Capital*  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.234	2	.117	81.438	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.007	5	.001		
	Total	.241	7			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (81,438 > 5,410), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *Return on Invesment* dan *Current Ratio* terhadap *Net Working Capital*.

#### **IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

##### **1. Pengaruh Return on Investment Terhadap Net Working Capital**

Berdasarkan hasil analisis variabel Return on Investment berpengaruh signifikan terhadap Net Working Capital dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3,326 > 2,447$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara Return on Investment terhadap Net Working Capital.

##### **2. Pengaruh Current Ratio Terhadap Net Working Capital**

Berdasarkan hasil analisis variabel Current Ratio berpengaruh signifikan terhadap Net Working Capital dengan kontribusi pengaruh sebesar 96,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $13,569 > 2,447$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara Current Ratio terhadap Net Working Capital.

##### **3. Pengaruh Return on Investment dan Current Ratio Terhadap Net Working Capital**

Berdasarkan hasil analisis variabel Return on Investment dan Current Ratio secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Net Working Capital dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,450 + 0,372X_1 + 0,847X_2$ , dengan kontribusi pengaruh sebesar 97,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $81,438 > 5,410$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara Return on Investment dan Current Ratio terhadap Net Working Capital.

#### **V. PENUTUP**

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

- a. Return on Investment berpengaruh signifikan terhadap Net Working Capital dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3,326 > 2,447$ ).
- b. Current Ratio berpengaruh signifikan terhadap Net Working Capital dengan kontribusi pengaruh sebesar 96,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $13,569 > 2,447$ ).
- c. Return on Investment dan Current Ratio berpengaruh signifikan terhadap Net Working Capital dengan kontribusi pengaruh sebesar 97,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $81,438 > 5,410$ ).

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

- a. Dari hasil perhitungan rasio Profitabilitas perusahaan cenderung mengalami penurunan di setiap tahunnya, maka sebaiknya pengeluaran biaya operasional lebih diminimalisi agar mendapat keuntungan bersih yang lebih besar lagi.
- b. Likuiditas perusahaan mengalami penurunan (berfluktuasi), maka aktiva lancar harus ditingkatkan agar perusahaan mampu membayar kewajibannya baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Manajemen harus lebih jeli menganalisa tentang profitabilitas dan likuiditas perusahaan demi pemenuhan modal kerja PT Fast Food Indonesia Tbk di masa yang akan datang.
- d. Untuk penelitian selanjutnya, interval periode penelitian agar ditambah melebihi interval tahun dalam penelitian sehingga memberikan sampel yang lebih banyak serta hasil yang lebih akurat.

## 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.
- 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.
- Fahmi, Irham. 2011 "manajemen kinerja, Teori dan Aplikasi". Bandung: Cetakan kedua, Alfabeta, CV.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2008. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- 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.
- Kardiman, “Prinsip-Prinsip Akuntansi 1”, cetakan kedua, Yudhistira, Yogyakarta, 2007.
- Kasmir (2010), “Analisis Laporan keuangan”, penerbit raja grafindo persada, Jakarta
- Kasmir. (2012) “Pengantar Manajemen Keuangan”, Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Prenada Media.
- Kuncoro, Mudrajad, “Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi”. Edisi ketiga, UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2007.
- Martono dan Agus Harjito, (2011). “Manajemen Keuangan”, Jakarta: Penerbit Ekonisia.
- Munawir (2010), “Analisis Laporan Keuangan”, Edisi Ke Empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Rifuddin, B., Ilham, D., & K, N. (2020). Academic Services in Islamic Education Management Study Program: The Actualization of the Basic Values of the State Civil Apparatus at IAIN Palopo. *International Journal of Asian Education*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.46966/ijae.v1i2.34>
- Santoso, Singgih (2015). “Menguasai Statistik Multivariat”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sawir, (2015). “Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan”, Cetakan ketiga, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyarso, G. dan F. Winarni (2015). “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 STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PONDOK AREN, TANGERANG  
SELATAN**

**Mitri Nelsi**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02493@unpam.ac.id](mailto:dosen02493@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mar-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 86 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel stress kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,486 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,076 dengan kriteria baik. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 50,558 - 0,568X$ , dan nilai koefisien korelasi - 0,626 atau memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat dengan nilai determinasi 39,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

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

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job stress on employee performance at PT. PLN (Persero) Pondok Aren Area, South Tangerang. The method used is explanatory research with a sample of 86 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable work stress obtained an average score of 3.486 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.076 with good criteria. Job stress has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 50.558 - 0.568X$ , and the correlation coefficient value - 0.626 or has a strong negative relationship level with a determination value of 39.2%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

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

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini menyebabkan berkembang pesatnya teknologi dan informasi dunia. Persaingan semakin ketat sehingga mengharuskan perusahaan mampu menyusun rencana dalam jangka panjang untuk menghindari keteringgalan dalam perkembangan dunia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena apabila sumber daya yang ada dalam perusahaan memiliki kompetensi yang tinggi maka perusahaan tersebut akan lebih mudah bersaing dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Sumber daya manusia dikatakan memiliki andil yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan karena apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki kompetensi yang memadai maka akan lebih mudah dalam penggunaan teknologi yang ada. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor pendorong utama karena di tangan manusialah segala inovasi tercipta dan dapat terwujud demi kelangsungan hidup perusahaan.

Agar perusahaan memiliki sumber daya yang mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi, beberapa masalah dalam perusahaan harus dapat dicegah dan diatasi oleh perusahaan salah satunya masalah stress karyawan yang kemungkinan sangat dapat berdampak besar pada kinerja karyawan di dalam perusahaan. Stress di tempat kerja merupakan hal yang dapat terjadi hampir di setiap harinya dalam suatu perusahaan atau organisasi, Tingkat stress karyawan yang tinggi dapat memicu menghambat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Anwar Prabu (2013: 157) stress adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Tingkat stress yang dialami pada setiap karyawan berbeda-beda, dan setiap karyawan memiliki cara masing-masing untuk mengahadapinya. Stres dapat sangat membantu atau fungsional. Tetapi juga dapat berperan salah atau dapat merusak prestasi kerja. Menurut Handoko (2010: 201). Secara sederhana berarti stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kinerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan.

Menurut Anwar Prabu mangkunegara (2011: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Kinerja karyawan yang dicapai merupakan kualitas, kuantitas dan juga hasil dari apa yang di bebankan terhadap karyawan.

Stres kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, apabila karyawan tidak dapat mengatasi stres yang dialaminya maka hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan. Apabila Kinerja yang dihasilkan menurun cepat atau lambat hal tersebut dapat berdampak buruk pula bagi perusahaan. Perusahaan kemungkinan besar akan mengalami kerugian sebagai dampak dari menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

Tabel 1  
Data Beban Kerja Karyawan

No	Bagian	Jumlah Beban Kerja	Jumlah Pegawai	Perhitungan jumlah kebutuhan pegawai	+/-
1	KSA (Keuangan, Sekretariat dan Administrasi)	75	14	14	0
2	Distribusi	130	24	26	2
3	Pengadaan Barang Dan Jasa	37	2	4	2

4	Transaksi Energi	125	22	23	1
5	Perencanaan	85	7	9	2
6	Niaga	110	14	15	1
7	Konstruksi	103	14	14	0
8	Fungsional Ahli	38	7	9	2
Total		703	104	114	-10

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan

Banyak karyawan yang mengeluhkan beban kerja yang di berikan pimpinan berlebihan, menyebabkan karyawan kelelahan sehingga hal tersebut menimbulkan stress kerja pada karyawan. kekurangan karyawan dalam perusahaan juga menyebabkan beban yang diberikan kepada masing- masing karyawan menjadi berlebih. Karyawan juga merasa kekurangan waktu dalam mengerjakan tugas yang di bebaskan oleh pimpinan, konflik antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya di sebabkan karena kelelahan akibat terlalu banyak beban kerja yang diberikan.

Tabel 2  
Data Kinerja Karyawan

No	Indikator kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Keterangan
1	Penambahan jumlah pelanggan	pelanggan	8,946.00	8,829.00	Hati-hati
2	Penjualan Energi Total	MWh	3,673,517	3,412,617	Masalah
3	Kecepatan Pelayanan	Hari	5.00	3.08	Baik
4	Respon Time	Menit	39.00	40,71	Hati-hati
5	Jumlah gangguan JTR/100Kms	%	130.06	180.04	Masalah
6	Keberhasilan fungsi GDF Manual	%	99.00	94.00	Hati-hati
7	Jumlah koreksi rekening	%	0.0089	0.0018	Baik
8	Gangguan SR/APP	Kali/1000 Pelanggan	36.68	42.71	Masalah
9	Penanganan keluhan pelanggan	Hari kerja	2.0	2.03	Hati-hati
10	Komplain Pelanggan	%	5.00	4.47	Baik
11	Jumlah penjualan energi pelanggan industri	MWh	40,020.60	33,070	Masalah
12	Keberhasilan fungsi GFD Manual	%	99.00	94.60	Hati-hati
13	Hasil Produktifitas Pegawai	KWh jual / pegawai	35,322.28	34,280.08	Hati-hati
14	Harga jual rata-rata	Rp /KWh	1,331.79	1,196.76	Masalah
15	Umur Piutang (PAL+75+PRR)	Hari	30,49	28,83	Masalah
16	Efektifitas biaya pemeliharaan	%	2.90	3.87	Masalah
17	Penyerapan biaya disburse investasi PLN	%	90.00	96.40	Baik
18	Implementasi K2	Skor	100.00	75.00	Masalah
19	ERM	Level	3.50	3.45	Hati-hati
20	Kepatuhan keselamatan, kelengkapan data laporan, surat teguran	%	100.00	100.00	Baik

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan

Dari data tersebut di atas dapat di simpulkan bahwa: kinerja karyawan pada bulan Januari sampai dengan Desember 2016 banyak mengalami masalah hal tersebut di sebabkan karena stres kerja yang di alami karyawan sehingga menyebabkan banyaknya permasalahan yang timbul dalam pekerjaan dan juga penurunan kinerja.

Berkaitan dengan masalah tersebut, penulis tertarik untuk meninjau dan melakukan penelitian yang berkaitan dengan stress kerja tersebut maka penulis mengambil judul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan”

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana stress kerja pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan ?.
3. Adakah pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan ?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi stress kerja pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 86 responden PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan

### 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 86 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 3. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress kerja (X)	86	16	49	34.86	7.777
Kinerja Karyawan (Y)	86	17	46	30.76	7.058
Valid N (listwise)	86				

Stress kerja diperoleh varians minimum sebesar 16 dan varians maximum 49 dengan rating score sebesar 3,486 dengan standar deviasi 7,777. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 17 dan varians maximum 46

dengan rating score sebesar 3,076 dengan standar deviasi 7,058. Skor ini termasuk pada rentang sakala 2,60 – 3,39 dengan kriteria kurang baik atau kurang 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 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.558	2.758		18.334	.000
Stress kerja (X)	-.568	.077	-.626	-7.355	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 50,558 - 0,568X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 50,558 diartikan jika stress kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 50,558 point.
- 2) Koefisien regresi stress kerja sebesar - 0,568, angka ini negatif artinya setiap ada peningkatan stress kerja sebesar 0,568 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar - 0,568 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 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Stress kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Stress kerja (X)	Pearson Correlation	1	-.626**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	-.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar - 0,626 artinya stress kerja memiliki hubungan yang negatif 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 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 <sup>a</sup>	.392	.385	5.537

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,392 artinya

stress kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 60,8% 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 negatif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	50.558	2.758		18.334	.000
	Stress kerja (X)	-.568	.077	-.626	-7.355	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (- 7,355 < 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Stress kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel stress kerja diperoleh rating score sebesar 3,486 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 3,076 berada di rentang skala 2,60 – 3,39 dengan kriteria kurang baik atau kurang setuju.

### 3. Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 50,558 - 0,568X$ , nilai korelasi sebesar - 0,626 atau memiliki hubungan yang negatif kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (- 7,355 < 1,989). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh negatif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- Variabel stress kerja diperoleh rating score sebesar 3,486 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,076 berada di rentang skala 2,60 – 3,39 dengan kriteria kurang baik atau kurang setuju.
- Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 50,558 + - 0,568X$ , nilai korelasi sebesar - 0,626 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (- 7,355 < 1,989).

## 2. Saran

- a. Sebaiknya perusahaan memberikan waktu yang lebih memadai untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu pimpinan juga perlu bersikap adil terhadap setiap karyawan.
- b. Karyawan perlu meningkatkan kecermatan serta ketelitian dalam mengerjakan tugasnya. Dan sebaiknya karyawan dapat mengerjakan dengan baik tugas yang di berikan oleh pimpinan.
- c. Perusahaan yang maju dan berkembang dinilai dari seberapa perdulinya perusahaan dalam memberikan waktu kerja yang memadai serta dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., Effendy, A. A., ... & Wahyitno, C. D. M. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 1-15.
- Danang, Sunyoto. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta : PT. Buku Seru
- Eka, P. D. (2020). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 198-207.
- Hani Handoko T. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi ke 3, Yogyakarta Hariandja, Marihot Tua Evendi. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia ; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai". Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010."Manajmen Sumber Daya Manusia" Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hermita, 2011. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep" Jurnal Universitas Hasanudin Makasar
- Hulaif Gaffar, 2012. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk". Jurnal Universitas Hasanudin Makasar
- 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).
- 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.
- Kaso, N., Mariani, M., Ilham, D., Firman, F., Aswar, N., & Iksan, M. (2021). The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 49–58. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19126>
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2013. "Manajemen Sumber Manusia", Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor'aini Aslihah, 2015. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang".Jurnal Universitas Islam Negri Walisongo Semarang

- Oki HSP Sihobing, 2012. "Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Indah Mandiri Sari Medan". Jurnal Universitas Sumatera Utara Medan
- Ria Puspita Sari, 2015. "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta". Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik". Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sondang P Siagian, 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. "Metode Penelitian Kombinasi". Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Bandung.
- T. Hani Handoko, 2014. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". BPFEUGM, Yogyakarta.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIFORM INDONESIA DI JAKARTA**

**Devi Fitria Wilandari**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02529@unpam.ac.id](mailto:dosen02529@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mar-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Uniform Indonesia di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,6%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,276 > 2,008)$ . Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,8%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,109 > 2,008)$ . Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,013 + 0,285X_1 + 0,325X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 56,0%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(31,861 > 2,790)$ .

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work environment and leadership on employee performance at PT. Indonesian Uniform in Jakarta. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the work environment has a significant effect on employee performance by 43.6%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(8.276 > 2.008)$ . Leadership has a significant effect on employee performance by 46.8%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(6.109 > 2.008)$ . Work environment and leadership simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 10.013 + 0.285X_1 + 0.325X_2$  and the contribution of influence is 56.0%, hypothesis testing is obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or  $(31.861 > 2.790)$ .*

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

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah- langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi atau instansi dapat tercapai dengan baik dan optimal. Jadi di dalam organisasi tanpa peran manusia tidak akan berjalan dengan secara lancar. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Oleh karena itu suatu perusahaan dapat maju atau hancur akibat dari kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2007:21) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan sistem kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Seiring dengan cepatnya perubahan lingkungan eksternal dan teknologi informasi dan komunikasi dewasa ini maka dalam upaya menciptakan lingkungan yang baik, maka peran pemimpin sangatlah penting terutama dalam memiliki struktur organisasi dan gaya manajemen yang akan diterapkan. Pemilihan ini harus benar-benar melalui analisis lingkungan yang sangat cermat. Perlu dipilih gaya manajemen yang sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja. Tujuannya adalah untuk mewujudkan perusahaan dengan kinerja tinggi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana apabila lingkungan kerja perusahaan baik maka kinerja karyawannya pun akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan masih terdapat masalah terutama dalam hal suara bising yang masih mengganggu karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya dan juga masih terbatasnya ruang gerak karyawan yang tersedia sehingga karyawan tidak leluasa dalam bekerja. Hal ini membuat perusahaan harus dapat meningkatkan lagi lingkungan kerjanya agar kinerja para karyawannya tidak terganggu dan supaya dapat ditingkatkan.

Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja para karyawannya. Kepemimpinan yang terdapat pada perusahaan masih terdapat kepemimpinan yang kurang demokratis sehingga para karyawan masih merasa kurang didengarkan pendapatnya oleh pimpinannya. Selain itu pimpinan perusahaan juga masih bersifat otoriter yang membuat karyawan harus selalu mengikuti kemauan pimpinannya tanpa diberikan keleluasaan dalam bekerja.

Berdasarkan lingkungan kerja dan kepemimpinan tersebut membuat kinerja

karyawan menurun pada perusahaan. Masalah yang timbul akibat permasalahan tersebut adalah menurunnya kualitas kerja para karyawan yang diakibatkan lingkungan kerja yang masih kurang kondusif karena suara bising. Karyawan dalam perusahaan juga masih memiliki tanggung jawab yang kurang terhadap tugasnya karena sikap pimpinan mereka yang masih bersifat otoriter yang membuat karyawan merasa tertekan dan kurangnya rasa segan serta menghormati pimpinannya sehingga mengabaikan tugas dan pekerjaannya.

PT. Uniform Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi alat cetak offset, didirikan pada pertengahan era 80an pada masa dunia grafika Indonesia mengalami peralihan dari teknik cepat *Letterpress* ke teknik cetak *Offset*. Hal ini menyebabkan adanya kebutuhan akan rol karet yang lebih handal dan berkualitas. Dengan makin bertambahnya permintaan, maka pada kurun dasawarsa terakhir kami telah melakukan diversifikasi produk dengan melayani sektor di luar industri grafika. Produk-produk Uniform yang lebih beraneka ragam dapat ditemui pada hampir semua industri modern. Dengan pengalaman serta dedikasi profesionalisme, kami yakin untuk tetap menjadi pelaku utama dalam industri rol karet, tidak hanya di Indonesia melainkan juga di manca negara.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serta pembahasan masalah mengenai: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uniform Indonesia di Jakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Uniform Indonesia di Jakarta ?
2. Adakah pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Uniform Indonesia di Jakarta ?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Uniform Indonesia di Jakarta ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Uniform Indonesia di Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Uniform Indonesia di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Uniform Indonesia di Jakarta.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 responden PT. Uniform Indonesia di Jakarta

### **2. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

### **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, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja (X1)	53	32	48	38.12	4.019
Kepemimpinan (X2)	53	30	46	38.32	3.664
Kinerja Karyawan (Y)	53	32	47	39.16	3.499
Valid N (listwise)	53				

Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 4,019.

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,664.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,499.

#### 2. Analisis Verifikatif.

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

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

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 Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.013	4.626		2.165	.035
Lingkungan kerja (X1)	.285	.072	.438	3.958	.000
Kepemimpinan (X2)	.352	.094	.417	3.763	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,013 + 0,285X1 + 0,325X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,013 diartikan jika lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,013 point.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,285, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,285 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,285 point.
- 3) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,325, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,325 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,325 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 Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

**Correlations<sup>b</sup>**

		Lingkungan kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,660 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Correlations<sup>b</sup>**

		Kepemimpinan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X2)	Pearson Correlation	1	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,650 artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan kerja dan Kepemimpinan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.560	.543	3.048

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2), Lingkungan kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,749 artinya lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan 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 baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.436	.425	3.419

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,436 artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,6% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.650 <sup>a</sup>	.423	.411	3.459	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,468 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,8% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.749 <sup>a</sup>	.560	.543	3.048	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2), Lingkungan kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,560 artinya lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi faktor lain.

#### d. Uji Hipotesis

##### Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.614	3.869		5.587	.000
	Lingkungan kerja (X1)	.429	.068	.660	6.276	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,276 > 2,008), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.995	5.051		2.969	.005
	Kepemimpinan (X2)	.549	.090	.650	6.109	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,109 > 2,008), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592.137	2	296.068	31.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	464.618	50	9.292		
	Total	1056.755	52			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (31,861 > 2,790), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

## IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,660 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,276 > 2,008). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### 2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,650 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,109 > 2,008). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

### 3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,013 + 0,285X_1 + 0,325X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,749 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,0% sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (31,861 > 2,790). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,276 > 2,008).
- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi

pengaruh sebesar 46,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,109 > 2,008)$ .

- c. Lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,0% sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(31,861 > 2,790)$ .

## 2. Saran

- a. Lingkungan kerja di PT. Uniform Indonesia sudah baik terutama dalam hal penerangan, maka peneliti dapat memberikan saran supaya perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi penerangan atau pencahayaan didalam lingkungan kerja.
- b. Kepemimpinan di PT. Uniform Indonesia sudah baik terutama dalam hal *laize faire*, maka peneliti dapat memberikan saran kepada pimpinan perusahaan untuk tidak terlalu memberikan kebebasan kepada karyawannya dalam bekerja agar karyawan tetap memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya.
- c. Kinerja karyawan di PT. Uniform Indonesia sudah baik terutama dalam hal kualitas kerja, maka peneliti dapat memberikan saran untuk perusahaan agar menjaga kualitas kerja karyawannya dan supaya perusahaan juga dapat terus meningkatkan kualitas kerja karyawannya agar dapat lebih baik lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Akdon & Riduan. 2010. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Cetakan 2. Alfabeta.
- 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*. Erlangga. Jakarta.
- Farid dan Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfaction*. Jakarta: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplkasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja Grafindo
- Handoko (2016) *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.
- 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
- Kaso, N., Mariani, M., Ilham, D., Firman, F., Aswar, N., & Iksan, M. (2021). The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 49–58. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19126>

- Malayu S.P., Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat.
- R. Terry, George. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka.
- Sudarso, A. P. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. bandung: Alfabeta.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tua E.H, Marohot. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU PADA SMP BINA BANGSA DI TANGERANG**

**Indra Januar Rukmana**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02585@unpam.ac.id](mailto:dosen02585@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mar-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru pada SMP Bina Bangsa di Tangerang. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 37 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,808 dengan kriteria baik. Variabel kinerja Guru diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,889 dengan kriteria baik. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dengan nilai persamaan regresi  $Y = 8,442 + 0,800X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,821 atau memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai determinasi 67,5%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of principal leadership on teacher performance at SMP Bina Bangsa in Tangerang. The method used is explanatory research with a sample of 37 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the Principal Leadership variable, obtained an average score of 3.808 with good criteria. Teacher performance variables obtained an average score of 3.889 with good criteria. Principal leadership has a positive and significant effect on teacher performance with a regression equation value of  $Y = 8.442 + 0.800X$ , and a correlation coefficient value of 0.821 or has a very strong level of relationship with a determination value of 67.5%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Principal Leadership, Teacher Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin modern pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya yang berkualitas tinggi. Pengaruh sumber daya manusia secara global disadari maupun tidak akan sampai kepada setiap bangsa di dunia. Peningkatan sumber daya manusia merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan bantuan orang lain. Globalisasi manajemen adalah fakta kehidupan. Globalisasi mengacu pada sikap baru, terbuka mengenai mempraktekan manajemen secara internasional. Sikap ini menggabungkan keingintahuan mengenai dunia diluar batas nasional dengan kemauan untuk mengembangkan kemampuan guna beradaptasi dalam ekonomi global. Salah satu hal yang mendasar dalam perkembangan dan kemajuan pembangunan bangsa adalah sumber daya manusia yang mendukung proses pembangunan itu sendiri. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, emosional, spiritual, kreatifitas, moral maupun tanggung jawabnya. Penataan sumber daya manusia tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas, baik pada jalur pendidikan formal, nonformal dan informal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Penerapan sumber daya manusia di SMP Bina Bangsa di Tangerang belum optimal baik dalam persyaratan pendidikan yang belum memenuhi standar serta penempatan kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan yang melatarbelakanginya, sehingga peran pemimpin sangat penting untuk turut intervensi dalam penerapan sumber daya manusia yang ada di SMP Bina Bangsa di Tangerang.

Pemimpin merupakan seorang yang memiliki suatu program yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya kepemimpinan Kepala Sekolah untuk melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi kepada guru agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan sekolah. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Kartini Kartono (2008: 34) "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain".

Hasil wawancara di lingkup SMP Bina Bangsa di Tangerang mengenai kepemimpinan SMP Bina Bangsa memiliki pernyataan yang sangat signifikan.

Dari hasil observasi Kepemimpinan di SMP Bina Bangsa di Tangerang masih dikatakan belum optimal, karena pemimpin memiliki sifat tidak tegas, lamban dalam mengambil keputusan disetiap permasalahan, dan tidak berani membuat peraturan baru sesuai dengan kebutuhan di lingkungan sekolah. Sehingga SMP Bina Bangsa di Tangerang menjadi lebih baik. Baik bagi pendidik, tenaga pendidik maupun siswanya.

Kinerja guru dalam lembaga pendidikan tidak terlepas dari seorang kepala sekolah

yang memimpin lembaga itu sendiri. Didalam suatu lembaga pendidikan dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kerja kepada bawahannya untuk senantiasa produktif dan juga mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, sebab keberadaan seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan dirasakan sangat mutlak untuk menjadi nahkoda bagi para bawahannya.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kinerja guru menurut Supardi (2014:54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja guru di SMP Bina Bangsa di Tangerang masih terbilang lemah dikarenakan ada beberapa faktor, diantaranya; tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, menyepelkan tugas pokok serta fungsinya sebagai guru dan guru menjadi tidak patuh terhadap peraturan yang sudah ada.

Di SMP Bina Bangsa di Tangerang pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan prilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang melakukan pekerjaannya itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab. Kondisi seperti itulah yang menjadi permasalahan disetiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit mencapai seperti yang diharapkan.

Sekolah berada di tengah-tengah masyarakat dan dapat di katakan berfungsi sebagai pisau bermata dua. Mata yang pertama adalah menjaga kelastarian nilai-nilai positif yang ada dalam masyarakat agar pewarisan nilai-nilai masyarakat berlangsung dengan baik. Mata yang kedua adalah sebagai lembaga yang mendorong perubahan nilai dan tradisi sesuai dengan kemajuan dan tuntutan kehidupan serta pembangunan.

SMP Bina Bangsa adalah sekolah yang memiliki dedikasi tinggi dalam dunia pendidikan, yang memiliki visi dan misi sangat banyak untuk memajukan dunia pendidikan terutama menciptakan siswa dan siswi Qur'ani serta berakhlaqul karimah sesuai ajaran islam. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk menulis penelitian ilmiah dengan judul "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Bina Bangsa di Tangerang".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMP Bina Bangsa di Tangerang ?.
2. Bagaimana kinerja Guru pada SMP Bina Bangsa di Tangerang ?.
3. Adakah pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru pada SMP Bina Bangsa di Tangerang ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMP Bina Bangsa di Tangerang.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja Guru pada SMP Bina Bangsa di Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru pada SMP Bina Bangsa di Tangerang.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 responden Guru SMP Bina Bangsa di 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 sampel yang digunakan berjumlah 37 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
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	80	28	44	34.00	4.016
Kinerja Guru (Y)	80	29	49	38.11	4.183
Valid N (listwise)	80				

Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,808 dengan standar deviasi 4,443. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja Guru diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,889 dengan standar deviasi 4,326. 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 Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.945	2.589		4.227	.000
Motivasi (X)	.799	.076	.767	10.564	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,442 + 0,800X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,442 diartikan jika Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja Guru sebesar 8,442 point.
- 2) Koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0,800, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0,800 point maka kinerja Guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,800 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 Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru..  
Correlationsb

		Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,821 artinya Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja Guru.

**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 Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.Karyawan.

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.589	.583	2.700

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,675 artinya Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki kontribusi pengaruh sebesar 67,5% terhadap kinerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 32,5% 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 Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

Model	Coefficientsa				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.945	2.589		4.227	.000

Motivasi (X)	.799	.076	.767	10.564	.000
--------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,520 > 2,030, dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru diterima.

#### IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

##### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan jawaban responden, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh *rating score* sebesar 3,808 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

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

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja Guru diperoleh *rating score* sebesar 3,889 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

##### 3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru dengan persamaan regresi  $Y = 8,442 + 0,800X$ , nilai korelasi sebesar 0,821 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,520 > 2,030. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru diterima.

#### V. PENUTUP

##### 1. Kesimpulan

- Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh *rating score* sebesar 3,808 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja Guru diperoleh *rating score* sebesar 3,889 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru dengan persamaan regresi  $Y = 8,442 + 0,800X$ , nilai korelasi sebesar 0,821 atau sangat kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,520 > 2,030).

##### 2. Saran

- Sebagai Kepala SMP Bina Bangsa di Tangerang selaku pimpinan harus lebih bijak dalam mengambil keputusan karena tidak semua keputusan dapat diterima.
- Kemajuan suatu organisasi tidak lepas dari hubungan dan jaringan yang sangat luas oleh seorang pimpinan yang harus dimilikinya, walau tidak stand by di tempat.
- Pimpinan tidak baik menunjukkan kemarahannya di depan publik dan harus bisa menahan emosi terhadap bawahannya agar terciptanya suasana yang kondusif.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Guru, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo. Alfabeta, Bandung.
- 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.
- Dessler, G. (2006.) Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II). Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edwin B. Flippo (2008). "Manajemen Personalialia" Jilid satu, edisi ke enam. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi Irham, 2010. "Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi" cetakan pertama,
- 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 Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- 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.
- Kartini, Kartono, (2008). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja
- 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.
- Nawawi, (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif (edisi 2). Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili (2006) "Manajemen Sumber Daya Manusia" cetakan pertama,
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Guru 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.
- Sujarweni V. Wiratna (2015) "Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi" cetakan pertama, Penerbit PUSTAKABARUPRESS, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang, Cardoso (2012) "Manajemen Sumber Daya Manusia" cetakan
- Veithzal Rivai (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo, (2001) "Manajemen personalialia" Penerbit , Gramedia, Tangerang
- Wibowo (2015) Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mogi, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Guru Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Hasil Belajar Siswa SMA Tunas Indonesia Bintaro. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Muslimat, A., Muhsin, H., Wahid, H. A., Yulistiana, I., Sunarsi, D., Dewi, K., ... & Ilham, D. (2021). Develop Technology Based Multimedia For Indonesian Teachers.

- Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1871-1882.
- Rifuddin, B., Ilham, D., & K, N. (2020). Academic Services in Islamic Education Management Study Program: The Actualization of the Basic Values of the State Civil Apparatus at IAIN Palopo. *International Journal of Asian Education*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.46966/ijae.v1i2.34>
- 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.
- 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.

**PENGARUH ATRIBUT PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN  
PEMBELIAN PADA PT. COLOLITE INDONESIA DI JAKARTA**

**Triyadi**

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

[dosen02488@unpam.ac.id](mailto:dosen02488@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mar-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atribut produk terhadap keputusan pembelian pada PT. Cololite Indonesia di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 88 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel atribut produk diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,406 dengan kriteria baik. Variabel keputusan pembelian diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,819 dengan kriteria baik. Atribut produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai persamaan regresi  $Y = 8,342 + 0,877X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,806 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 64,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Atribut Produk, Keputusan Pembelian.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of product attributes on purchasing decisions at PT. Cololite Indonesia in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 88 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable product attributes obtained an average score of 3.406 with good criteria. The purchase decision variable obtained an average score of 3.819 with good criteria. Product attributes have a positive and significant effect on purchasing decisions with a regression equation value of  $Y = 8.342 + 0.877X$ , and a correlation coefficient value of 0.806 or having a strong level of relationship with a determination value of 64.9%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Product Attributes, Purchase Decisions.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persaingan ketat dalam dunia fashion akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kebutuhan serta perubahan gaya hidup masyarakat meningkat dan semakin peduli pada penampilan yang disesuaikan dengan perkembangan zaman. Prilaku pembelian seseorang dapat dikatakan sesuatu yang unik karena preferensi dan sikap terhadap objek setiap orang berbeda-beda. Oleh sebab itu banyak industri besar maupun home industri berlomba-lomba dalam memproduksi barang kulit dengan kualitas tinggi, pada umumnya yang sering diproduksi dari bahan kulit sintesis yaitu produk sepatu. Seiring berjalannya waktu dan kemajuan teknologi bukan hanya sekedar sepatu saja yang di produksi, tetapi juga memproduksi tas kulit, jaket kulit, dompet, ikat pinggang, maupun ornamen-ornamen berbahan kulit lainnya.

Di dalam perawatan untuk barang-barang kulit ini cukuplah sulit, karena bahan kulit itu sendiri banyak berbagai macamnya atau jenisnya dari mulai Top Grain Leather, Oil Up, Calf Leather, Nappa Leather, Suede, dan bahkan yang umum digunakan Smooth Leather. Perusahaan terus berusaha melakukan pendekatan-pendekatan kepada konsumen agar produknya dapat diterima pasar. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan semakin gencar dalam dalam pemasarannya untuk menarik dan mempertahankan pelanggannya.

Saat ini banyak bermunculan produk-produk yang digunakan untuk merawat barang-barang kulit tersebut dengan kualitas dan harga yang cukup bersaing. Oleh karena itu PT. Cololite Indonesia selalu berinovasi dalam menciptakan produk baru yang digunakan untuk perawatan untuk barang-barang kulit tersebut, yang mana disesuaikan dengan perkembangan jaman. Dengan demikian perawatan barang-barang kulit tersebut dinamakan cololite. Cololite adalah suatu produk yang di disain berbahan dasar senyawa kimia yang ramah lingkungan yang berfungsi sebagai cairan pembersih dan perawatan barang-barang berbahan kulit asli atau sintetis yang berlisensi dari jepang, baik itu sepatu kulit, tas kulit, jaket, sabuk kulit, dompet dan lain-lain yang berbahan kulit.

Sebelumnya produk cololite ini sendiri di impor langsung dari jepang, seiring berjalannya waktu karena terkendala dengan peraturan pemerintah terhadap Bea masuk impor yang sangat tinggi, sehingga pada tahun 1997 PT. Cololite Indonesia mulai memproduksi Cololite di Indonesia, sehingga dengan begitu menjadi lebih efisien dan efektif di dalam pembiayaan dan ketersediaan barangnya. Semakin bertambahnya permintaan akan barang tersebut sehingga PT. Cololite Indonesia di tunjuk sebagai agen tunggal untuk seluruh Indonesia dari Tokyo (Jepang) akan barang Cololite. Image awal produk Cololite ini adalah berupa semir sepatu cair, akan tetapi berubah menjadi Leather care. Leather care merupakan sebuah simbolis, dimana diartikan sebagai perawat kulit, sehingga bukan hanya menyemir biasa, tetapi lebih ke arah perawatan secara modern.

Produk Cololite dibagi kedalam tiga kategori dengan fitur yang berbeda diantaranya business active, casual active dan general active. Kategori Business active biasanya digunakan untuk perawatan dan pembersihan pada sepatu kantor. Di dalamnya terdapat carnauba wax yang mudah melapisi kulit sepatu secara merata, sehingga membuatnya nampak mengkilap alami, kemudian pelembab alami Lanolin dan Collagen yang mampu meresap kedalam pori-pori kulit sepatu sehingga membuatnya senantiasa lembut dan terjaga keindahannya. Di lengkapi dengan busa spons aktif di setiap ujung kemasan yang membantu meratakan cairan di sekitar permukaan kulit sepatu.

Kategori casual active biasanya digunakan untuk perawatan dan pembersih sepatu casual dan cocok digunakan di luar ruangan. Cocok untuk perawatan sepatu berbahan canvas, nylon ataupun vinyl, smoot leather, oil up, suede dan nubuck. Kategori

ini terdiri dari Sneaker care, Mink oil, Suede lotion, Leather Balsam, Suede sponge brush. Kategori ini dilengkapi dengan formula anti mildew dan mink fat yang mampu mempertahankan kelembutan kulit sepatu serta memberikan kilap yang elegan. Dilengkapi dengan busa spons untuk membantu di dalam pengaplikasiannya.

Kategori General active biasanya digunakan untuk merawat produk kulit outdoor agar tetap lembut dan awet dan Cocok digunakan untuk sarung tangan golf, sabuk, Jaket, Tas kulit, dompet kulit, sarung tangan baseball. Kategori ini terdiri dari Mink oil leather soft, Leather lotion, Hand bag cream, Insole, Shoe brush. Di lengkapi dengan formula khusus anti- static dan mink fat yang membuat tas kulit tidak mudah berdebu dan senantiasa terjaga kelembutannya. Untuk Shoe brush khusus dilengkapi dengan bahan Nylon monofilament black yang lembut untuk membersihkan debu juga dapat digunakan untuk menyikat sepatu setelah disemir dengan shoe cream.

Pemasaran merupakan salah satu kegiatan-kegiatan pokok yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, untuk berkembang dan menghasilkan laba serta meningkatkan nilai dari usahanya. Pemasaran berhubungan erat sekali dengan kebutuhan konsumen, dengan adanya kebutuhan tersebut maka akan menyebabkan timbulnya permintaan yang mendorong produsen untuk mewujudkan terpenuhinya kebutuhan tersebut. Berhasil tidaknya dalam pencapaian tujuan bisnis tergantung pada keahlian dibidang produksi, pemasaran, keuangan maupun bidang lainnya. Menurut Kotler dan Keller (2007) Bauran pemasaran (marketing mix) adalah perangkat alat pemasaran yang digunakan perusahaan untuk mengejar tujuan pemasarannya.

Peningkatan dan penurunan penjualan Cololite sangat di tentukan oleh pelanggan. Karena pelanggan merupakan sumber keuntungan bagi perusahaan, maka bagi perusahaan pelanggan merupakan asset terbesar dalam suatu perusahaan dalam peningkatan penjualan. Dengan pentingnya pelanggan maka perlu adanya suatu yang dapat membuat pelanggan melakukan keputusan pembelian. Keputusan pembelian merupakan suatu proses penyelesaian masalah yang terdiri dari menganalisa atau pengenalan kebutuhan dan keinginan, pencarian informasi, penilaian sumber-sumber seleksi terhadap alternatif pembelian, keputusan pembelian, dan perilaku setelah pembelian.

Menurut Kotler dan Keller (2007:240) keputusan pembelian merupakan tahap evaluasi bagi konsumen untuk membentuk pilihan diantara merek yang ada dan membentuk niat untuk membeli merek yang paling disukai. Sedangkan menurut Sutojo (2009:65) Keputusan pembelian adalah konsumen mengambil keputusan membeli barang atau jasa non-kebutuhan sehari-hari melalui satu proses tertentu. Perilaku konsumen merupakan kegiatan- kegiatan individu yang secara langsung terlibat dalam mendapatkan dan mempergunakan barang-barang dan jasa, termasuk didalamnya proses pengambilan keputusan pada persiapan dan penentuan kegiatan-kegiatan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Cololite Indonesia di Jakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana atribut produk pada PT. Cololite Indonesia di Jakarta ?.
2. Bagaimana keputusan pembelian pada PT. Cololite Indonesia di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara atribut produk terhadap keputusan pembelian pada PT. Cololite Indonesia di Jakarta ?.

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi atribut produk pada PT. Cololite Indonesia di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi keputusan pembelian pada PT. Cololite Indonesia di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara atribut produk terhadap keputusan pembelian pada PT. Cololite Indonesia di Jakarta.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 responden PT. Cololite Indonesia 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 88 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
Atribut produk (X)	88	27	44	34.06	4.044
Keputusan pembelian (Y)	88	29	49	38.19	4.399
Valid N (listwise)	88				

Atribut produk diperoleh varians minimum sebesar 27 dan varians maximum 44 dengan rating score sebesar 3,406 dengan standar deviasi 4,044. 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 3,819 dengan standar deviasi 4,399. 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)	8.342	2.383		3.501	.001
	Atribut produk (X)	.877	.069	.806	12.615	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,342 + 0,877X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,342 diartikan jika atribut produk tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 8,342 point.
- 2) Koefisien regresi atribut produk sebesar 0,877, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan atribut produk sebesar 0,877 point maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,877 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 Atribut produk Terhadap Keputusan pembelian.  
Correlations<sup>b</sup>

		Atribut produk (X1)	Keputusan pembelian (Y)
Atribut produk (X)	Pearson Correlation	1	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan pembelian (Y)	Pearson Correlation	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,806 artinya atribut produk memiliki hubungan yang sangat 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 Atribut produk Terhadap Keputusan pembelian.  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.649	.645	2.621

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,649 artinya atribut produk memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,9% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 35,1% 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 atribut produk terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Atribut produk Terhadap Keputusan pembelian.

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.342	2.383		3.501	.001
Atribut produk (X)	.877	.069	.806	12.615	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,615 > 1,988), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara atribut produk terhadap keputusan pembelian diterima.

#### IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

##### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Atribut produk

Berdasarkan jawaban responden, variabel atribut produk diperoleh rating score sebesar 3,406 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 3,819 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

##### 3. Pengaruh Atribut produk Terhadap Keputusan pembelian

Atribut produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 8,342 + 0,877X$ , nilai korelasi sebesar 0,806 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,615 > 1,988). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara atribut produk terhadap keputusan pembelian diterima.

#### V. PENUTUP

##### 1. Kesimpulan

- Variabel atribut produk diperoleh rating score sebesar 3,406 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel keputusan pembelian diperoleh rating score sebesar 3,819 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Atribut produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 8,342 + 0,877X$ , nilai korelasi sebesar 0,806 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 64,9% sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,615 > 1,988).

##### 2. Saran

- Meskipun tanggapan konsumen tentang atribut produk PT. Cololite Indonesia sudah baik, tetapi perusahaan harus terus meningkatkan dan mempertahankan atribut produknya baik dari segi kemasannya, fiturnya maupun gaya dan desain warna kemasannya dengan terus melakukan inovasi dan mengikuti perkembangan teknologi yang semakin canggih, sehingga memberikan daya tarik agar atribut produk dapat semakin meningkat yang akhirnya dapat meningkatkan jumlah pembeli.

- b. Meski tingkat keputusan pembelian produk di PT. Cololite Indonesia Pulogadung, Jakarta cukup tinggi, tetapi perusahaan jangan dulu berbangga hati, karena masih banyak kekurangan yang dimiliki. Oleh karena itu perusahaan harus lebih meningkatkan informasi produk ke semua media agar dapat memudahkan konsumen di dalam mencari informasi produk sesuai dengan perkembangan teknologi informasi yang sudah semakin berkembang seperti membuat website, face book, dan instagram, dengan demikian akan merangsang dorongan konsumen dalam melakukan keputusan pembelian.
- c. Perusahaan, dalam hal ini, produsen harus terus meningkatkan kualitas dan performanya, baik dari segi kualitas produk, diferensiasi produk, maupun pelayanan terhadap pelanggan, karena untuk mempertahankan dan meningkatkan atribut produk yang sudah baik di benak konsumen, hal tersebut menjadi bagian terpenting untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan yang akhirnya dapat mengakibatkan meningkatnya keputusan pembelian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Keputusan pembelian, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- 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.
- Basu Swastha Dharmmesta. (2014). Manajemen Pemasaran. BPFE: Yogyakarta. Buchari Alma. 2014. Manajemen pemasaran dan Pemasaran Jasa. Edisi Revisi.
- Bilson Simamora (2016) Panduan Riset Prilaku Konsumen, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Erlangga, H., Sifatu, 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.
- Fandy Tjiptono (2017), Service Quality and Satisfaction. Jakarta: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) Strategi Promosi Yang Kreatif, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- 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 Binis*, 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).
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Kotler dan Amstrong (2017), Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi Kedua Belas". Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Lupiyoadi (2016) Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.

- 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.
- Noviyanti, I., Wijayanti, K. D., Yusuf, A., Aldy, H. L., & Wilandari, D. F. (2021, January). Effect of Service Quality on Customer Satisfaction at PT. AUTO 2000 Bintaro Branch. In *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism* (Vol. 1, No. 1, pp. 48-54).
- Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., Sunarsi, D., & Jasmani, J. (2021). The Effect of Product Promotion and Innovation Activities on Marketing Performance in Middle Small Micro Enterprises in Cianjur. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 528-540.
- 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.
- Sudarsono, A., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Varian Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Laboratorium Klinik Kimia Farma-Bintaro. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 16-26.
- 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.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA MCDONALD BINTARO**

**Dede Andi**

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

[dosen02463@unpam.ac.id](mailto:dosen02463@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mar-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 42 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,1%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,8%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,9%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

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

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership style and motivation on employee performance at McDonald Bintaro. The method used is explanatory research with a sample of 42 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the leadership style has a significant effect on employee performance by 42.1%, the hypothesis test obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ . Motivation has a significant effect on employee performance by 46.8%, hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ . Leadership style and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance by 55.9%, hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

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

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini di Indonesia banyak bermunculan usaha baru, munculnya perusahaan-perusahaan ini diharapkan akan menambah luasnya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia, disisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai motivasi yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Setiap pemimpin memiliki perilaku berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya Kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka.

Berdasarkan pengamatan pra riset yang peneliti lakukan terdapat beberapa kekurangan atau gap antara kondisi yang ideal serta kondisi riil yang ada dilapangan antara kinerja karyawan selama ini sebagai implementasi dari kekurangan antara faktor Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan yang ada.

Demikian pula penilaian motivasi juga sangat penting dilakukan mengingat motivasi dapat mendorong seseorang dapat dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemahaman mengenai motivasi bukan merupakan hal yang mudah, karena motivasi merupakan sesuatu yang berada dalam diri seseorang dan tidak tampak dari luar. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi diataranya faktor intern maupun ekstren. Missal, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu. Peranan kelompok atau organisasi dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebijakan serta dapat memberikan arti bagi individu dalam kehidupan sosial.

Sebagaimana yang diperlukan untuk mengukur keberhasilan perusahaan, bukan hanya melalui dari perhitungan rasio tetapi melalui hal lain yang lebih luas. Konsep tersebut adalah kinerja (*performance*). Dalam bahasa Inggris, kinerja adalah '*performance*' yang terjemahannya dalam bahasa Indonesia adalah tampilan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Begitu pula pada perusahaan McDonald, perusahaan ini bergerak didalam bidang makanan siap saji. Gaya Kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karna dalam melaksanakan tugasnya diperusahaan, karyawan perlu diperhatikan dan diawasi oleh pimpinan agar karyawan bekerja dengan baik. Oleh sebab

itu Gaya kepemimpinan dan motivasi sangat penting didalam perusahaan ini, agar adanya pengawasan dan dorongan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan di McDonald, bahwa banyak karyawan yang menilai Gaya kepemimpinan di perusahaan ini kurang disukai oleh karyawan karna pemimpin perusahaan tersebut kurang bisa diajak kerjasama dan kurangnya perhatian, sehingga karyawan merasa pemimpin pada tahun 2018 berbeda dengan tahun sebelumnya dimana pemimpin kurang koordinasi dengan karyawan sehingga ketidak hadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan Menurunnya kinerja karyawan, hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dalam hal ini Penilaian kinerja bagi karyawan memegang peranan yang penting dalam organisasi, informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah yang terjadi maka peneliti mmengambil judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada McDonald Bintaro.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro ?.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro ?.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro ?.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 responden McDonald Bintaro

### **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 42 responden.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara

### **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

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	42	33	48	38.45	4.457
Motivasi (X2)	42	30	48	38.10	4.095
Kinerja Karyawan (Y)	42	33	47	39.45	3.704
Valid N (listwise)	42				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan (X1)	86	32	48	38.15	4.019
Motivasi (X2)	86	30	46	38.33	3.664
Kinerja Karyawan (Y)	86	32	47	39.06	3.499
Valid N (listwise)	86				

Gaya kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *rating score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 4,019.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,664.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *rating score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,499.

#### 2. Analisis Verifikatif.

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

##### a. Analisis Regresi Berganda

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.400	4.036		2.577	.014
Gaya Kepemimpinan (X1)	.474	.096	.570	4.938	.000
Motivasi (X2)	.284	.104	.314	2.721	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.701	2.876		3.374	.001
Gaya kepemimpinan (X1)	.326	.079	.375	4.141	.000
Motivasi (X2)	.441	.086	.462	5.105	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X1 + 0,441X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,701 diartikan jika gaya kepemimpinan dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,701 point.
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,326, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 0,326 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 point.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,441, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,441 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,441 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 Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Correlations<sup>b</sup>**

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=42

**Correlations<sup>b</sup>**

		Gaya kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=86

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,649 artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

**Correlations<sup>b</sup>**

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.573**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=42

**Correlations<sup>b</sup>**

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=86

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,684 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya kepemimpinan dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.565	2.442

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.548	2.351

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,748 artinya gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan 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 baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.508	.496	2.630

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.421	.414	2.679

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,421 artinya gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,1% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 <sup>a</sup>	.328	.311	3.074

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.462	2.568

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,468 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,8% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.565	2.442

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.548	2.351

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,559 artinya gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain..

**d. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

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

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.675	3.567		4.675	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.592	.092	.713	6.428	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.517	2.774		6.316	.000
Gaya kepemimpinan (X1)	.565	.072	.649	7.809	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 2,021), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.719	4.490		4.391	.000
Motivasi (X2)	.518	.117	.573	4.419	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.019	2.926		4.791	.000
Motivasi (X2)	.653	.076	.684	8.595	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,595 > 2,021$ ), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	904.526	2	452.263	18.770	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1918.923	75	25.586		
	Total	2823.449	77			

a. Dependent Variable: Turn Over Intention Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Gaya kepemimpinan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $18,770 > 2,850$ ), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,649 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,809 > 2,021$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

**2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,684 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,595 > 2,021$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

**3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X1 + 0,441X2$ , nilai korelasi sebesar 0,748 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $18,770 > 2,850$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**1. Kesimpulan**

a. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau

(7,809 > 2,021).

- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel atau (8,595 > 2,021).
- c. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung >  $F$  tabel atau (18,770 > 2,850).

## 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 intens lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Prestasi Kerja Karyawan, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). "Aalisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto (2013) Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja", Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II). Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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.
- 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.
- Lilis-Suryani, N. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). Evaluasi Prestasi Kerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Purwanti, Y. (2021). The Influence Of Digital Marketing & Inovasion On The School Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*

- (*TURCOMAT*), 12(7), 118-127.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudiarto, S. (2018). *Membangun Motivasi Kerja Guru Dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Yang Berkualitas (Analisis Teori Motivasi Abraham Maslow Di SMK Negeri 57 Jakarta)*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- 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
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada..

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ESSAR DHANANJAYA DI CIBITUNG - BEKASI**

**Muhammad Abdul Rajak**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dosen02396@unpam.ac.id](mailto:dosen02396@unpam.ac.id)

Manuskrip: Mar-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Essar Dhananjaya di Cibitung-Bekasi. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 100 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel pelatihan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,41 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,84 dengan kriteria baik. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,323 + 0,852X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,777 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,3%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Kinerja Karyawan.*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of training on employee performance at PT. Essar Dhananjaya in Cibitung-Bekasi. The method used is explanatory research with a sample of 100 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study the training variable obtained an average score of 3.41 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.84 with good criteria. Training has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 9.323 + 0.852X$ , and the correlation coefficient value is 0.777 or has a strong level of relationship with a determination value of 60.3%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Training, Employee Performance.*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Dalam kaitan tersebut setidaknya kita harus tau kondisi sumber daya manusia sekarang ini dan permasalahan yang dialami Indonesia mengenai SDM-nya. Adapun permasalahan SDM Indonesia adalah sekarang ini adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja, tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah, lesunya dunia usaha akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja terutama bagi lulusan perguruan tinggi, lemahnya perguruan tinggi dalam menciptakan SDM yang handal professional dan punya daya saing tinggi, belum adanya kesadaran bagi pemerintah bangsa Indonesia untuk memperbaiki SDM Indonesia, dilihat dari rendahnya alokasi APBN untuk sektor pendidikan tidak lebih dari 12% pada pemerintahan di era reformasi.

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrument dalam mencapai tujuannya. Instrument-instrumen tersebut seperti sumber daya manusia, teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah diterapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan PT. Essar Dhananjaya adalah dengan melakukan training atau pelatihan dengan materi yang sesuai diharapkan.

Pelatihan dipandang sebagai suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Essar Dhananjaya. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas dan kinerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun baru. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Pelatihan juga dapat memperbaiki kinerja yaitu karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan. Pelatihan karyawan juga merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dan sesuai dengan standar. Pelatihan biasa merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan segera. Menurut Byars dan Ruc dalam Fajar dan Heru (2015:100) pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Desler dalam Fajar dan Heru (2015:100) pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang

dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya. Secara prinsip kedua pengertian tersebut adalah sama yaitu pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaannya memuaskan, oleh karena itu perusahaan PT. Essar Dhananjaya harus menyelenggarakan pelatihan serta menunjang sarana dan prasarana harus memadai seperti menyiapkan tempat dan alat-alat yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan member manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan oleh karena itu dalam pelatihan di PT. Essar Dhananjaya harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

Pelatihan karyawan juga merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh sebuah perusahaan, karena dengan dilakukannya pelatihan dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja baik kemampuan fisik maupun kemampuan mental. Selain itu dengan dilakukannya pelatihan kinerja karyawan akan semakin meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara meningkat serta dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas kerja yang dituntut suatu pekerjaan tertentu dengan maksimal. Menurut Mangkunegara (2014:9) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan awal penemuan peneliti dan hasil diskusi dengan pimpinan dan karyawan PT. Essar Dhananjaya. Peneliti menemukan masalah pelatihan dan kinerja. Permasalahan pelatihan yang peneliti temukan antara lain materi pelatihan yang belum sesuai yang diharapkan, masih rendah keterampilan kerja yang belum dimiliki oleh karyawan, fasilitas dan sarana pelatihan yang kurang memadai, minimnya minat peserta pelatihan, dan kualitas kerja yang rendah.

Mengingat pentingnya dan berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Essar Dhananjaya di Cibitung-Bekasi”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelatihan pada PT. Essar Dhananjaya di Cibitung-Bekasi ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Essar Dhananjaya di Cibitung-Bekasi ?.
3. Adakah pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Essar Dhananjaya di Cibitung-Bekasi ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi pelatihan pada PT. Essar Dhananjaya di Cibitung-Bekasi.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Essar Dhananjaya di Cibitung-

Bekasi.

3. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Essar Dhananjaya di Cibitung-Bekasi.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden PT. Essar Dhananjaya di Cibitung-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 100 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
Pelatihan (X1)	100	28	44	34.14	3.864
Kinerja Karyawan (Y)	100	29	49	38.41	4.238
Valid N (listwise)	100				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,41 dengan standar deviasi 3,864. 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 3,84 dengan standar deviasi 4,238. 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	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.323	2.397		3.889	.000
Pelatihan (X)	.852	.070	.777	12.209	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,323 + 0,852X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,323 diartikan jika pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,323 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,852, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,852 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,852 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 Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,777 artinya pelatihan 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 Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.599	2.683

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,603 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,7% 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 pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	9.323	2.397		3.889	.000
Pelatihan (X)	.852	.070	.777	12.209	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,209 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

#### IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

##### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

Berdasarkan jawaban responden, variabel pelatihan diperoleh *rating score* sebesar 3,41 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 3,84 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

##### 3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,323 + 0,852X$ , nilai korelasi sebesar 0,777 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,209 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

#### V. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 1. Kesimpulan

- Variabel pelatihan diperoleh *rating score* sebesar 3,41 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,84 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,323 + 0,852X$ , nilai korelasi sebesar 0,777 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,209 > 1,984).

##### 2. Saran

- PT. Essar Dhananjaya perlu meningkatkan pelatihan pada setiap masing-masing divisi departemen dan kepada semua karyawan baru ataupun lama hal ini ertujuan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, pengetahuan, keahlian serta keterampilan.
- Agar peserta pelatihan mendapatkan banyak pengetahuan dalam mengikuti pelatihan maka PT. Essar Dhananjaya harus lebih memperhatikan dengan cara memfasilitasi pelaksanaan pelatihan dan dengan adanya penyelarasan tugas pegawai dengan kemampuan yang dimilikinya diharapkan apa yang dikerjakan menghasilkan hasil yang maksimal, dengan demikian tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Affandi, A., Sarwani, A. S., Erlangga, H., Siagian, A. O., Purwanto, A., Effendy, A. A., ... & Wahyitno, C. D. M. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- 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.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- 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.
- 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).
- Kaso, N., Nurjihad, A., Ilham, D., & Aswar, N. (2021). Facebook and its Impact on Students' Learning Achievement at State Islamic High School of Palopo. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 4(1), 1-15.
- 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.
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Muslimat, A., Muhsin, H., Wahid, H. A., Yulistiana, I., Sunarsi, D., Dewi, K., ... & Ilham, D. (2021). Develop Technology Based Multimedia For Indonesian Teachers. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1871-1882.
- Permatasari, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Purwanti, Y. (2021). The Influence Of Digital Marketing & Inovasion On The School Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 118-127.

- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- 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.
- Suhartanto (2014). “*Metode Riset Pemasaran*”. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH EARNING PER SHARE DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP  
HARGA SAHAM PADA PT. DELTA DUNIA MAKMUR, TBK TAHUN 2006-2019**

**Widya Intan Sari<sup>1\*</sup>, Azhar Affandi<sup>2</sup>, Ivan Gumilar Sambas Putra<sup>3</sup>,  
Dodi Ilham<sup>4</sup>, Denok Sunarsi<sup>5</sup>**

**Universitas Pamulang<sup>1,5</sup>, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia  
Universitas Pasundan<sup>2</sup>, Bandung, Jawa Barat, Indonesia  
Universitas Widyatama<sup>3</sup>, Bandung, Jawa Barat, Indonesia  
IAIN Palopo<sup>4</sup>, Sulawesi Selatan, Indonesia  
[dosen02451@unpam.ac.id](mailto:dosen02451@unpam.ac.id)\***

Manuskrip: Mar-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio Terhadap Harga saham Pada PT. Delta Dunia Makmur, Tbk. Metode yang digunakan adalah *explanatory research*. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Earning Per Share berpengaruh signifikan terhadap Harga saham sebesar 81,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (2,716 > 2,179). Debt to Equity Ratio berpengaruh signifikan terhadap Harga saham sebesar 36,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (2,607 > 2,179). Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Harga saham diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,277 + 0,459X_1 + 0,002X_2$  dan nilai determinasi sebesar 82,5%, uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (25,884 > 3,590).

**Kata Kunci: Earning Per Share, Debt to Equity Ratio, Harga Saham.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Earning Per Share and Debt to Equity Ratio on stock prices at PT. Delta Dunia Makmur, 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 Earning Per Share has a significant effect on stock prices by 81.3%, hypothesis testing obtained t count > t table or (2.716 > 2.179). Debt to Equity Ratio has a significant effect on stock prices by 36.2%, hypothesis testing obtained t count > t table or (2.607 > 2.179). Earning Per Share and Debt to Equity Ratio simultaneously have a significant effect on stock prices, the regression equation is  $Y = 0.277 + 0.459X_1 + 0.002X_2$  and a determination value of 82.5%, hypothesis testing obtained the value of F count > F table or (25.884 > 3.590).*

**Keywords: Earning Per Share, Debt to Equity Ratio, Stock Price.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan yang telah *go public* sangat penting bagi mereka untuk mengetahui pergerakan saham yang terjadi berapapun besar kecilnya pergerakan tersebut, karena semakin meningkat nilai saham suatu perusahaan maka akan semakin menarik minat investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut. Salah satu cara yang banyak digunakan oleh pemodal atau investor untuk menanamkan modal adalah dengan kepemilikan saham suatu perusahaan yang terdaftar di pasar modal.

Bila dibandingkan dengan investasi lainnya, investasi dalam saham memungkinkan investor untuk mendapatkan *return* atau keuntungan yang lebih besar dalam waktu relatif singkat (*high return*) meskipun saham juga memiliki sifat *high risk* yaitu suatu ketika harga saham dapat juga menurun secara cepat bagi investor untuk memperoleh *return* yang diharapkannya. Oleh karena itu dalam melakukan investasi setiap investor harus mempertimbangkan hubungan *trade-off* antara *return* dan risiko. Semakin tinggi *return* yang di harapkan oleh investor, maka semakin besar pula risiko yang harus ditanggung investor.

Saham menjadi salah satu alternatif investasi di pasar modal yang paling banyak digunakan oleh para investor karena keuntungan yang diperoleh lebih besar dan dana yang dibutuhkan investor untuk melakukan investasi tidak begitu besar jika dibandingkan dengan obligasi. Tujuan perusahaan melakukan investasi saham adalah untuk memaksimalkankesejahteraan pemegang saham dengan cara memaksimalkan nilai saham perusahaan yang pada akhirnya akan mencerminkan harga saham tersebut.

Harga saham merupakan salah satu indikator keberhasilan pengelolaan perusahaan. Harga saham yang cukup tinggi akan memberikan keuntungan, yaitu berupa *capital gain* dan citra yang lebih baik bagi perusahaan sehingga memudahkan bagi manajemen untuk mendapatkan dana dari luar perusahaan. Nilai suatu perusahaan bisa dilihat dari harga saham perusahaan yang bersangkutan dipasar modal. Harga saham biasanya berfluktuasi mengikuti kekuatan permintaan dan penawaran. Fluktuasi harga saham mencerminkan seberapa besar minat investor terhadap harga saham suatu perusahaan, karenanya setiap saat bisa mengalami perubahan seiring dengan minat investor untuk menempatkan modalnya pada saham.

Naik turunnya harga saham yang diperdagangkan di lantai bursa ditentukan oleh kekuatan pasar, dalam arti tergantung kekuatan permintaan dan penawaran saham itu sendiri. Jika pasar menilai bahwa perusahaan penerbit saham dalam kondisi baik maka biasanya harga saham perusahaan yang bersangkutan akan naik, demikian pula sebaliknya jika perusahaan dinilai rendah oleh pasar, maka harga saham perusahaan juga akan ikut turun bahkan bisa lebih rendah dari harga di pasar sekunder antara investor yang satu dengan investor yang lain sangat menentukan harga saham perusahaan.

Harga saham mencerminkan juga nilai dari suatu perusahaan. Perusahaan dengan prestasi baik, akan mengakibatkan sahamnya banyak diminati investor. Prestasi yang baik yang dapat dilihat dalam laporan keuangan yang dipublikasikan oleh perusahaan (emiten). Emiten berkewajiban untuk mempublikasikan laporan keuangan pada periode tertentu. Laporan keuangan ini sangat berguna bagi investor untuk membantu dalam pengambilan keputusan investasi, seperti menjual, membeli, atau menanam saham. Saham-saham yang disukai investor yaitu saham-saham dengan fundamental perusahaan yang baik, banyak diperdagangkan, dan harganya naik.

Laporan keuangan adalah catatan informasi keuangan suatu perusahaan atau organisasi pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja perusahaan/organisasi tersebut. Laporan keuangan yang lengkap terdiri atas

5 komponen diantaranya adalah laporan laba rugi, laporan perubahan modal, neraca, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan. Perusahaan dianjurkan untuk menyajikan laporan keuangan yang menjelaskan karakteristik utama yang mempengaruhi kinerja keuangan, posisi keuangan perusahaan dan kondisi ketidakpastian.

Nilai suatu perusahaan merupakan suatu prestasi dilihat dari kinerja keuangannya. Profitabilitas yang meningkat akan meningkatkan laba yang ditahan sehingga akan mengurangi minat perusahaan untuk melakukan peminjaman dan *Debt to Equity Ratio* akan menurun. Ukuran perusahaan menunjukkan aktivitas perusahaan yang dimiliki perusahaan. Semakin besar ukuran perusahaan berarti semakin besar aktiva yang bisa dijadikan jaminan untuk memperoleh utang sehingga *Debt to Equity Ratio* akan meningkat.

Hutang secara Manajemen Keuangan adalah bertujuan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Jika perusahaan hanya mengandalkan modal atau ekuitasnya saja, tentunya perusahaan akan sulit melakukan ekspansi bisnis yang membutuhkan modal tambahan. Nah disinilah, peranan hutang sangat membantu perusahaan untuk melakukan ekspansi tersebut. Namun jika jumlah hutang sudah melebihi jumlah ekuitas yang dimiliki maka resiko perusahaan dari sisi likuiditas keuangan juga semakin tinggi. Untuk itu diperlukan sebuah rasio khusus untuk melihat kinerja tersebut. *Debt to Equity Ratio* (DER) adalah rasio yang membandingkan jumlah Hutang terhadap ekuitas. Rasio ini sering digunakan para analis dan para investor untuk melihat seberapa besar hutang perusahaan jika dibandingkan ekuitas yang dimiliki oleh perusahaan atau para pemegang saham. Semakin tinggi angka DER maka diasumsika perusahaan memiliki resiko yang semakin tinggi terhadap likuiditas perusahaannya. DER dapat menggambarkan sumber pendanaan perusahaan yang berasal dari hutang. Hal ini yang akan berakibat pada reaksi pasar saham, volume perdagangan saham dan harga saham.

*Earning per Share* (EPS) atau laba per lembar saham merupakan rasio yang mengukur seberapa besar dividen per lembar saham yang akan dibagikan kepada investor setelah dikurangi dengan deviden bagi para pemilik perusahaan. Apabila EPS perusahaan tinggi, akan semakin banyak investor yang ingin membeli saham tersebut sehingga menyebabkan harga saham akan tinggi. Semakin tinggi nilai EPS akan menggembirakan pemegang saham karena semakin besar laba yang akan disediakan untuk pemegang saham.

Pada awal didirikan yaitu pada tanggal 26 November 1990 dan memulai kegiatan usaha komersial pada tahun 1992 PT. Delta Dunia Makmur, Tbk bergerak dalam bidang tekstil yang memproduksi berbagai jenis barang rayon, katun dan poliester untuk memenuhi pasar ekspor. Kemudian pada tahun 2008, PT. Delta Dunia Makmur, Tbk mengubah usahanya menjadi perusahaan *holding* untuk perusahaan jasa tambang batu bara, setelah mengakuisisi PT Bukit Makmur Mandiri Utama, Tbk (BUMA) pada tahun 2009.

Untuk itu penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh dari *Earning per Share* dan *Debt to equity ratio* terhadap Harga Saham. Sehingga investor dapat menilai kinerja perusahaan berdasarkan perbandingan data keuangan yang terdapat dalam laporan keuangan dengan menggunakan alat analisis laporan keuangannya dengan membandingkan *Earning per Share*, *Debt to equity ratio* dan harga saham pertahunnya. Berikut adalah penjelasan yang menunjukkan perubahan *Earning per Share*, *Debt to Equity Ratio* dan Harga Saham pada perusahaan PT Delta Dunia Makmur, Tbk.

Salah satu konsep dasar dalam manajemen keuangan adalah bahwa tujuan yang ingin dicapai manajemen keuangan adalah memaksimalkan nilai perusahaan. Bagi

perusahaan yang telah *go public*, tujuan tersebut dapat dicapai dengan cara memaksimalkan nilai pasar harga saham yang bersangkutan. Dengan demikian pengambilan keputusan selalu didasarkan pada pertimbangan terhadap maksimalisasi kekayaan para pemegang saham.

Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi pergerakan harga saham perusahaan oleh karena itu sebelum melakukan investasi para investor dianjurkan untuk memprediksi kenaikan dan penurunan harga saham salah satunya dengan melihat nilai EPS dan DER pada laporan keuangan supaya dapat diketahui sejauh mana kemampuan perusahaan dalam mensejahterakan pemegang saham serta sejauh mana penambahan modal dengan hutang pada perusahaan. Jika terdapat pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel maka rasio ini dapat digunakan untuk memperdiksi nilai EPS dan DER pada laporan keuangan perusahaan. Berdasarkan uraian dan hal-hal diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Earning Per Share Dan Debt to Equity Ratio Terhadap Harga Saham Pada PT. Delta Dunia Makmur, Tbk Tahun 2006 – 2019”

### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh antara Earning Per Share terhadap Harga saham pada PT. Delta Dunia Makmur, Tbk ?.
2. Adakah pengaruh antara Debt to Equity Ratio terhadap Harga saham pada PT. Delta Dunia Makmur, Tbk ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio terhadap Harga saham pada PT. Delta Dunia Makmur, Tbk ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Earning Per Share terhadap Harga saham pada PT. Delta Dunia Makmur, Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Debt to Equity Ratio terhadap Harga saham pada PT. Delta Dunia Makmur, Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio terhadap Harga saham pada PT. Delta Dunia Makmur, Tbk.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berdasar laporan keuangan selama 14 tahun PT. Delta Dunia Makmur, Tbk

### **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 selama 14 tahun.

### **3. Jenis Penelitian**

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

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

Dalam menganalisis data digunakan uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis baik parsial maupun simultan.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase minimum dan maksimum, persentase rata-rata 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
EPS (X1)	14	.32	23.79	11.1101	8.05620
DER (X2)	14	.19	14.81	6.0201	4.48004
Harga Saham (Y)	14	1.15	922.00	307.9786	287.41622
Valid N (listwise)	14				

Earning Per Share diperoleh nilai minimum sebesar 0,32% dan nilai maximum 23,79% dengan rata-rata sebesar 11,11% dengan standar deviasi 8,05%.

Debt to Equity Ratio diperoleh nilai minimum sebesar 0,19% dan nilai maximum 14,81% dengan nilai rata-rata sebesar 6,02% dengan standar deviasi 4,48%.

Harga saham diperoleh nilai minimum sebesar 1,15 dan nilai maximum 922 dengan rata-rata sebesar 307 dengan standar deviasi 287,41.

#### 2. Analisis Verifikatif.

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

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

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 Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.277	.972		.285	.781
EPS (X1)	.459	.085	.826	5.392	.000
Harga Saham (Y)	.002	.002	.133	.870	.403

a. Dependent Variable: DER (X2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,277 + 0,459X1 + 0,002X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 0,277 diartikan jika Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio tidak ada, maka telah terdapat nilai Harga saham sebesar 0,277 point.
- 2) Koefisien regresi Earning Per Share sebesar 0,459, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Earning Per Share sebesar 0,459 maka Harga saham juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,459 point.
- 3) Koefisien regresi Debt to Equity Ratio sebesar 0,002, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Debt to Equity Ratio sebesar 0,002 maka Harga saham 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 Earning Per Share Terhadap Harga saham.

**Correlations<sup>b</sup>**

		EPS (X1)	Harga Saham (Y)
EPS (X1)	Pearson Correlation	1	.567*
	Sig. (2-tailed)		.035
Harga Saham (Y)	Pearson Correlation	.567*	1
	Sig. (2-tailed)	.035	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Listwise N=14

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,567 artinya Earning Per Share memiliki hubungan yang sedang terhadap Harga saham.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Debt to Equity Ratio Terhadap Harga saham.

**Correlations<sup>b</sup>**

		DER (X2)	Harga Saham (Y)
DER (X2)	Pearson Correlation	1	.601*
	Sig. (2-tailed)		.023
Harga Saham (Y)	Pearson Correlation	.601*	1
	Sig. (2-tailed)	.023	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Listwise N=14

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,601 artinya Debt to Equity Ratio memiliki hubungan yang kuat terhadap Harga saham.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio secara simultan Terhadap Harga saham.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	.825	.793	2.03884

a. Predictors: (Constant), Harga Saham (Y), EPS (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,908 artinya Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Harga saham.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Earning Per Share Terhadap Harga saham.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.813	.797	2.01807

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,813 artinya Earning Per Share memiliki kontribusi pengaruh sebesar 81,3% terhadap Harga saham.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Debt to Equity Ratio Terhadap Harga saham.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 <sup>a</sup>	.362	.308	3.72574

a. Predictors: (Constant), Harga Saham (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,362 artinya Debt to Equity Ratio memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36,2% terhadap Harga saham.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio Terhadap Harga saham.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	.825	.793	2.03884

a. Predictors: (Constant), Harga Saham (Y), EPS (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,825 artinya Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 82,5% terhadap Harga saham, sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi faktor lain.

#### d. Uji Hipotesis

##### Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Earning Per Share Terhadap Harga saham.

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.450	.942		.478	.641
	EPS (X1)	.501	.069	.901	7.216	.000

a. Dependent Variable: DER (X2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,716 > 2,179), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Earning Per Share terhadap Harga saham.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Debt to Equity Ratio Terhadap Harga saham.

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.133	1.489		2.104	.057
	Harga Saham (Y)	.009	.004	.601	2.607	.023

a. Dependent Variable: DER (X2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,607 > 2,179), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Debt to Equity Ratio terhadap Harga saham.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio Terhadap Harga saham.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.194	2	107.597	25.884	.000 <sup>b</sup>
	Residual	45.725	11	4.157		
	Total	260.919	13			

a. Dependent Variable: DER (X2)

b. Predictors: (Constant), Harga Saham (Y), EPS (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (25,884 > 3,590), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio terhadap Harga saham.

## IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Earning Per Share Terhadap Harga saham

Earning Per Share berpengaruh signifikan terhadap Harga saham dengan korelasi sebesar 0,567 atau memiliki hubungan yang sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 81,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,716 > 2,179). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara Earning Per Share terhadap Harga saham.

### 2. Pengaruh Debt to Equity Ratio Terhadap Harga saham

Debt to Equity Ratio berpengaruh signifikan terhadap Harga saham dengan korelasi sebesar 0,601 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,607 > 2,179). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara Debt to Equity Ratio terhadap Harga saham.

### 3. Pengaruh Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio Terhadap Harga saham

Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio berpengaruh signifikan terhadap Harga saham dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,277 + 0,459X_1 + 0,002X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,908 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 82,5% sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (25,884 > 3,590). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio terhadap Harga saham.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Earning Per Share berpengaruh signifikan terhadap Harga saham dengan kontribusi pengaruh sebesar 81,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,716 > 2,179).
- Debt to Equity Ratio berpengaruh signifikan terhadap Harga saham dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,607 > 2,179).
- Earning Per Share dan Debt to Equity Ratio berpengaruh signifikan terhadap Harga saham dengan kontribusi pengaruh sebesar 82,5% sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (25,884 >

3,590).

## 2. Saran

- a. Bagi investor, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kondisi perusahaan yang akan di jadikan tempat untuk berinvestasi alangkah baiknya investor memperhatikan faktor yang berpengaruh terhadap harga saham dalam penelitian ini yaitu *Debt To Equity Ratio*, semakin tinggi DER maka semakin tinggi keuntungan yang di dapat investor, dan sebaiknya investor tidak perlu terlalu memperhatikan EPS perusahaan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa EPS berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap harga saham. Tetapi investor juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor teknikal seperti penawaran dan permintaan terhadap saham. Investor juga harus mengetahui perkembangan yang terjadi disetiap perusahaan dengan melihat prospek perusahaan dalam bentuk laporan keuangan yang memuat aktiva dan pasiva, hambatan yang dialami perusahaan serta tingkat pengembalian yang akan diperoleh investor. Sehingga para investor tidak akan mengalami kerugian yang besar dalam menginvestasikan modalnya.
- b. Bagi perusahaan, sebaiknya lebih memperhatikan aspek *Debt To Equity Ratio* karena sesuai dengan penelitian ini variabel tersebut menjadi acuan investor dalam membeli saham perusahaan, hal ini terjadi karena investor cenderung berkepentingan terhadap kemampuan perusahaan yang menghasilkan keuntungan di masa yang akan datang. Serta untuk meningkatkan kepercayaan investor, sebaiknya perusahaan mampu menunjukkan kinerja yang baik dan dapat menyediakan informasi yang lengkap mengenai kondisi keuangan dan kondisi manajemen perusahaan.
- c. Bagi masyarakat, terutama pada kalangan calon investor supaya memperluas wawasan mengenai macam-macam analisis investasi. Melalui hasil penelitian ini, masyarakat harus lebih tanggap dengan seputar kegiatan

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Harjito dan Martono. 2014. *Manajemen Keuangan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Ekonisia.
- Agus Sartono. 2015. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPF.
- Amanda Manenda Sari. 2012. "*Pengaruh Debt to Equity Ratio, Return on Equity, Earning per Share, dan Price Earning Ratio terhadap Harga Saham pada perusahaan manufaktur di BEI*". Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang
- Angrawit Lestari. 2009. "*Pengaruh Debt to Equity Ratio (DER), Current Ratio (CR) dan Financial Leverage (FL) terhadap harga saham perusahaan LQ45*". Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Anjayani, N. S., Lutfi, A. M., Suhartono, A., Sari, W. I., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Perputaran Persediaan dan Rasio Perputaran Aktiva Terhadap Return on Investment Pada PT Gudang Garam Tbk. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(4), 171-176.
- Arum Ningsih Ratna Sari. 2011. "*Pengaruh EPS, DER dan ROE terhadap Harga Saham pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia*". Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta
- Damodar N Gujarati. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Edisi Kelima. Jakarta. Salemba Empat
- Danang Sunyoto. 2013. *Metedologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika.
- Darmadji Tjiptono dan Hendry M. Fakhrudin. 2011. *Pasar Modal Di Indonesia*:

- Pendekatan Tanya Jawab*. Jakarta: Salemba Empat.
- Duwi Priyatno. 2012. *Cara Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS 20*. Yogyakarta. Andi Riduan
- Ganar, Y. B. (2020). The Reaction of the Sharia Stock Market in the Early Days of the Covid-19 Pandemic in Indonesia. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1516-1526.
- Gunartin, A. O. S., Nufus, K., Nur'aini Yusuf, H. S., Maddinsyah, A., Muchtar, A., Sari, W. I., ... & Noryani<sup>13</sup>, H. W. A Systematic Literature Review of Education Financing Model in Indonesian School.
- Hani Handoko. 2012. *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haque, M. G., Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., & Sunarsi, D. (2021). Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis: a Study at BMT Beringharjo, Yogyakarta. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1677-1686.
- Imam Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irham Fahmi. 2011. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : BPFE
- Iskandar Z.Alwi. 2008. *Pasar Modal Terori dan Aplikasi*. Jakarta. Ekonomi
- Jogiyanto Hartono. 2010. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Kelima. Yogyakarta. BPFE
- Karina Salim. 2008. "Pengaruh Price Equity Ratio (PER), Debt to Equity (DER) dan Return On Equity (ROE) terhadap harga pasar saham setelah penawaran perdana di BEI". Fakultas Ekonomi Univesitas Semarang. Semarang
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Cetakan Ke-7. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- M. Manullang. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kedua Puluh Satu. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Marcellyn Renata. 2012. "Pengaruh earning per share (EPS) terhadap harga saham pada perusahaan manufaktur yang terdapat pada BEI". Fakultas madiyah Yogyakarta. Yogyakarta
- Munawir. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Noryani, Y. B. G., Sari, W. I., Rosini, I., Munadjat, B., Sunarsi, D., & Mahnun Mas' adi, G. (2020). Did ISO 45001, ISO 22000, ISO 14001 and ISO 9001 Influence Financial Performance? Evidence from Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6930-6950.
- Pujiati, H., Sunarsi, D., Affandi, A., & Anggraeni, N. (2021). Effect of ISO 9001: 2015 Quality Management Implementation in Education on School Performance. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1848-1855.
- Rusdin. 2008. *Pasar Modal*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabet.
- Sofyan Safitri Harahap. 2013. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Edisi Ketiga. Semarang. Rajawali Pers
- Subramanyam, K. R. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Kesepuluh. Jakarta. Salemba Empat
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunariyah. 2006. *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal*. Edisi Keenam. Bandung. UPP STIM YKPN.
- Sutrisno. 2005. *Analisis Regresi*. Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE.

**PENGARUH *CAPITAL ADEQUACY RATIO* DAN *BOPO RATIO* TERHADAP  
*RETURN ON ASSET* PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK PERIODE  
2010-2019**

**Asep Muhammad Lutfi<sup>1\*</sup>, Heri Erlangga<sup>2</sup>, Nurjaya<sup>3</sup>, Sidik Priadana<sup>4</sup>,  
Denny Aditya Dwiwarman<sup>5</sup>**

**Universitas Pamulang<sup>1</sup>, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia  
Universitas Pasundan<sup>2,4</sup>, Bandung, Jawa Barat, Indonesia  
Universitas Suryakencana<sup>3</sup>, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia  
Universitas Putra Indonesia<sup>5</sup>, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia  
[dosen02469@unpam.ac.id](mailto:dosen02469@unpam.ac.id)\***

Manuskrip: Mar-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Capital Adequacy Ratio dan BOPO Ratio Terhadap Return On Asset Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Metode yang digunakan adalah explanatory research. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Capital Adequacy Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return On Asset sebesar 45,5%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(2,583 > 2,306)$ . BOPO Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return On Asset sebesar 47,6%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(2,698 > 2,306)$ . Capital Adequacy Ratio dan BOPO Ratio secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Return On Asset diperoleh persamaan regresi  $Y = -0,158 + 0,013X_1 + 0,035X_2$  dan nilai determinasi sebesar 66,1%, uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(6,823 > 4,350)$ .

**Kata Kunci: Capital Adequacy Ratio, BOPO Ratio, Return On Asset.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Capital Adequacy Ratio and BOPO Ratio on Return On Assets at PT. Bank Muamalat Indonesia, 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 Capital Adequacy Ratio has a significant effect on Return on Assets by 45.5%, hypothesis testing obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(2.583 > 2.306)$ . BOPO Ratio has a significant effect on Return On Assets by 47.6%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(2,698 > 2,306)$ . Capital Adequacy Ratio and BOPO Ratio simultaneously have a significant effect on Return On Assets, the regression equation is  $Y = -0.158 + 0.013X_1 + 0.035X_2$  and a determination value of 66.1%, hypothesis testing obtained  $F$  value  $>$   $F$  table or  $(6.823 > 4,350)$ .*

**Keywords: Capital Adequacy Ratio, BOPO Ratio, Return On Assets.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada dekade tahun 1980-an Indonesia pernah mengalami resesi dimana kondisi tersebut juga berimbas pada industri perbankan seperti (1) tingkat kepercayaan masyarakat dalam dan luar negeri terhadap perbankan di Indonesia menurun drastis; (2) sebagian besar bank dalam keadaan tidak sehat; (3) terjadi „*negative spread*“; (4) munculnya penggunaan peraturan perundangan yang baru; dan (5) jumlah bank menurun (Muhamad, 2005). Sehubungan dengan kondisi-kondisi yang dialami oleh perbankan tersebut, maka muncul suatu sistem perbankan alternatif yaitu bank syariah. Sistem bank syariah ini dapat membantu memulihkan perekonomian dengan sistem kemitraan dan kebersamaan (*sharing*) dalam *profit* dan *risk* sehingga kegiatan perekonomian akan lebih adil dan transparan. Untuk itu, dibentuklah UU No 10 tahun 1998 yang memberikan landasan kelembagaan dan operasional perbankan syariah secara komprehensif.

Kegiatan operasional bank syariah di Indonesia dimulai pada tahun 1992 melalui pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk yang dinobatkan sebagai bank umum syariah pertama di Indonesia. Dalam perkembangannya sejak BMI terbentuk, industry perbankan syariah di Indonesia semakin berkembang. Pada awalnya bank syariah di Indonesia hanya tercatat sebanyak tiga buah, namun kini pertumbuhannya semakin meningkat. Indikator dari kinerja suatu perusahaan salah satunya adalah profitabilitas. Profitabilitas merupakan kemampuan manajemen dalam menghasilkan laba. Salah satu proksi yang tepat untuk mengukur profitabilitas suatu bank adalah dengan melihat besar kecilnya *Return On Asset* (ROA), ini menunjukkan kemampuan bank dalam menghasilkan *income* dari pengelolaan aset yang dimilikinya.

Kinerja bank syariah dapat dinilai melalui berbagai macam variabel yang diambil dari laporan keuangan bank syariah. Laporan keuangan tersebut menghasilkan sejumlah rasio keuangan yang dapat membantu para pemakai laporan keuangan dalam menilai kinerja bank syariah.

Tabel 1. Perkembang CAR, BOPO dan ROA PT. PT. Bank Muamalat, Tbk Periode 2010-2019.

Tahun	CAR (%)	BOPO (%)	ROA (%)
2010	32.22	57.42	2.27
2011	32.81	82.64	2.78
2012	38.15	83.64	3.42
2013	34.09	81.38	3.37
2014	48.81	75.68	3.58
2015	42.81	69.73	2.68
2016	46.62	87.66	2.98
2017	44.64	92.24	3.88
2018	96.99	85.52	3.45
2019	99.55	88.77	4.86
Rata-rata	51.67	80.47	3.33

Berdasarkan data pada tabel di atas, Laporan Tahunan PT. Bank Muamalat Indonesia menunjukkan terjadinya fluktuasi pada rasio-rasio keuangan antara lain, adanya kenaikan pada CAR secara rata-rata pertahun sebesar 51,67%. Meskipun beberapa tahun mengalami perubahan namun nilai CAR masih tergolong baik dimana nilai tersebut berkaitan dengan faktor permodalan bank untuk mengukur kecukupan modal yang dimiliki bank untuk menanggung aktiva yang berisiko. Apabila modal yang dimiliki oleh bank tersebut mampu menanggung risiko-risiko yang

tidak dapat dihindari, maka bank dapat mengelola seluruh kegiatannya secara efisien, sehingga kekayaan yang dimiliki bank diharapkan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya (Pramudhito, 2014). Maka, dapat disimpulkan hubungan CAR dan ROA adalah positif. Semakin besar rasio CAR maka semakin baik ROA pada suatu Bank.

Dilihat pada BOPO juga mengalami ketidakstabilan setiap tahunnya dimana sempat mengalami penurunan dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 yang cukup baik namun di tahun 2016 mengalami kenaikan. Secara rata-rata mencapai 80,47 per tahun. Rasio BOPO ini memiliki fungsi untuk mengukur tingkat efisiensi dan kemampuan bank dalam melakukan kegiatannya. Jika rasio ini rendah maka kinerja bank yang bersangkutan menunjukkan tingkat efisiensi yang tinggi pada perusahaan (Riyadi, 2006).

Dari ke dua variabel di atas mempengaruhi fluktuasi nilai ROA, pencapaian nilai laba terendah dialami tahun 2010 yang hanya mampu memperoleh 2,27% dan nilai laba tertinggi dicapai tahun 2019 yang mampu mencapai 4,86%. Dari 10 tahun terakhir rata-rata dicapai 3,33% per tahun. Tingkat efisiensi bank dalam menjalankan operasinya berpengaruh terhadap tingkat pendapatan yang dihasilkan oleh bank.

Dari fenomena yang diungkapkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang profitabilitas perbankan yaitu *Return On Asset* (ROA). Penelitian ini menggunakan variabel dependen ROA dan CAR, BOPO sebagai variabel independen, dengan judul “Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* Dan *BOPO Ratio* Terhadap *Return On Asset* Pada PT. Bank Muamalat, Tbk”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh antara *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk ?.
2. Adakah pengaruh antara *BOPO Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara *Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *BOPO Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara *Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berdasar laporan keuangan selama 10 tahun PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk

### **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 selama 10 tahun.

### **3. Jenis Penelitian**

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

dependen

#### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis baik parsial maupun simultan.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase minimum dan maksimum, persentase rata-rata 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
CAR (X1)	10	32.22	99.55	51.6690	25.24073
BOPO (X2)	10	57.42	92.24	80.4680	10.38055
ROA (Y)	10	2.27	4.86	3.3270	.72273
Valid N (listwise)	10				

*Capital Adequacy Ratio* diperoleh nilai minimum sebesar 32,22% dan nilai maximum 99,55% dengan rata-rata sebesar 51,66% dengan standar deviasi 25,24%.

*BOPO Ratio* diperoleh nilai minimum sebesar 57,42% dan nilai maximum 92,24% dengan nilai rata-rata sebesar 80,46% dengan standar deviasi 10,380%.

*Return On Asset* diperoleh nilai minimum sebesar 2,27% dan nilai maximum 4,86% dengan rata-rata sebesar 3,32% dengan standar deviasi 0,722%.

#### 2. Analisis Verifikatif.

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

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

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 Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.158	1.258		-.125	.904
	CAR (X1)	.013	.007	.471	1.952	.092
	BOPO (X2)	.035	.017	.498	2.064	.078

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = -0,158 + 0,013X1 + 0,035X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -0,158 diartikan jika *Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* tidak ada, maka telah terdapat nilai *Return On Asset* sebesar -0,158 point.
- 2) Koefisien regresi *Capital Adequacy Ratio* sebesar 0,013, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan *Capital Adequacy Ratio* sebesar 0,013 maka *Return On Asset* juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,013 point.
- 3) Koefisien regresi *BOPO Ratio* sebesar 0,035, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan *BOPO Ratio* sebesar 0,035 maka *Return On Asset* juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,035 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 *Capital Adequacy Ratio* Terhadap *Return On Asset*.

**Correlations<sup>b</sup>**

		CAR (X1)	ROA (Y)
CAR (X1)	Pearson Correlation	1	.674*
	Sig. (2-tailed)		.032
ROA (Y)	Pearson Correlation	.674*	1
	Sig. (2-tailed)	.032	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Listwise N=10

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,674 artinya *Capital Adequacy Ratio* memiliki hubungan yang kuat terhadap *Return On Asset*.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi *BOPO Ratio* Terhadap *Return On Asset*.

**Correlations<sup>b</sup>**

		BOPO (X2)	ROA (Y)
BOPO (X2)	Pearson Correlation	1	.690*
	Sig. (2-tailed)		.027
ROA (Y)	Pearson Correlation	.690*	1
	Sig. (2-tailed)	.027	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Listwise N=10

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,690 artinya *BOPO Ratio* memiliki hubungan yang kuat terhadap *Return On Asset*.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi *Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* secara simultan Terhadap *Return On Asset*.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.661	.564	.47717

a. Predictors: (Constant), BOPO (X2), CAR (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,813 artinya *Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap *Return On Asset*.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

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

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *Capital Adequacy Ratio* Terhadap *Return On Asset*.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.455	.387	.56606

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,455 artinya *Capital Adequacy Ratio* memiliki kontribusi pengaruh sebesar 45,5% terhadap *Return On Asset*.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *BOPO Ratio* Terhadap *Return On Asset*.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.411	.55466	

a. Predictors: (Constant), BOPO (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,476 artinya *BOPO Ratio* memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,6% terhadap *Return On Asset*.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* Terhadap *Return On Asset*.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.813 <sup>a</sup>	.661	.564	.47717	

a. Predictors: (Constant), BOPO (X2), CAR (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,661 artinya *Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 66,1% terhadap *Return On Asset*, sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi faktor lain.

#### d. Uji Hipotesis

##### Uji hipotesis Parsial (Uji t)

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

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis *Capital Adequacy Ratio* Terhadap *Return On Asset*.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.329	.426		5.472	.001
	CAR (X1)	.019	.007	.674	2.583	.032

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,583 > 2,306), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return On Asset*.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis *BOPO Ratio* Terhadap *Return On Asset*.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.540	1.444		-.374	.718
	BOPO (X2)	.048	.018	.690	2.698	.027

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,698 > 2,306), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *BOPO Ratio* terhadap *Return On Asset*.

##### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis *Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* Terhadap *Return On Asset*.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.107	2	1.554	6.823	.023 <sup>b</sup>
	Residual	1.594	7	.228		
	Total	4.701	9			

a. Dependent Variable: ROA (Y)

b. Predictors: (Constant), BOPO (X2), CAR (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (6,823 > 4,350), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* terhadap *Return On Asset*.

#### IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

##### 1. Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* Terhadap *Return On Asset*

*Capital Adequacy Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* dengan korelasi sebesar 0,674 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,583 > 2,306). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return On Asset*.

##### 2. Pengaruh *BOPO Ratio* Terhadap *Return On Asset*

*BOPO Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* dengan korelasi sebesar 0,690 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,698 > 2,306). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara *BOPO Ratio* terhadap *Return On Asset*.

##### 3. Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* Terhadap *Return On Asset*

*Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = -0,158 + 0,013X_1 + 0,035X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,813 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (6,823 > 4,350). Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara *Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* terhadap *Return On Asset*.

#### V. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 1. Kesimpulan

- Capital Adequacy Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,583 > 2,306).
- BOPO Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,698 > 2,306).
- Capital Adequacy Ratio* dan *BOPO Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (6,823 > 4,350).

## 2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka ada beberapa temuan-temuan yang kiranya dapat menjadi bahan saran bagi pihak-pihak terkait, adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

- a. Pihak manajemen bank agar lebih memperhatikan likuiditas dan menjaga keseimbangan modal perusahaan pada bank dan lebih meningkatkan perolehan CAR pada perusahaan dalam kegiatannya.
- b. Tingkat BOPO pada PT Bank Muamalat Indonesia masih belum mencapai standar yang telah ditetapkan oleh Bank Indonesia yakni 85%. Kiranya pihak perbankan perlu mempertimbangkan aspek Biaya Operasional yang dikeluarkan dan meningkatkan kembali Pendapatan yang masuk guna meminimalisir resiko suatu perusahaan perbankan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini, agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap *Return On Assets*.

## 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.
- Anjayani, N. S., Lutfi, A. M., Suhartono, A., Sari, W. I., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Perputaran Persediaan dan Rasio Perputaran Aktiva Terhadap Return on Investment Pada PT Gudang Garam Tbk. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(4), 171-176.
- 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.
- Haq, M. G., Nurjaya, N., Affandi, A., Erlangga, H., & Sunarsi, D. (2021). Micro Financial Sharia Non-bank Strategic Analysis: a Study at BMT Beringharjo, Yogyakarta. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 1677-1686.
- 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, (2010). "Pengantar Manajemen Keuangan", Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- Kasmir. (2012) "Pengantar Manajemen Keuangan", Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Prenada Media.
- Khari, Ismu Fadli (2011). "Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Lutfi, A. M. (2020). The Effect of Quick Ratio and Debt to Ratio Assets Against Return on Assets. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 4(1), 23-30.
- Lutfi, A. M., Kusumawati, Y., Khoiriah, N., & Suhartono, A. (2021, January). Effect of Management Performance on Financial Performance at PT. HM Sampoerna, TBK Period 2007-2019. In *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism* (Vol. 1, No. 1, pp. 8-12).
- Martono dan Agus Harjito, (2011). "Manajemen Keuangan", Jakarta: Penerbit Ekonisia..
- Munawir (2010), "Analisis Laporan Keuangan", Edisi Ke Empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Noryani, Y. B. G., Sari, W. I., Rosini, I., Munadjat, B., Sunarsi, D., & Mahnun Mas' adi, G. (2020). Did ISO 45001, ISO 22000, ISO 14001 and ISO 9001 Influence Financial Performance? Evidence from Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6930-6950.
- Pujiati, H., Sunarsi, D., Affandi, A., & Anggraeni, N. (2021). Effect of ISO 9001: 2015 Quality Management Implementation in Education on School Performance. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1848-1855.
- 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.

## **PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL EKONOMI 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 Penelitian
    - 4). Pembahasan Hasil Penelitian
    - 4). Kesimpulan dan Saran
    - 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.
9. Email Redaksi : [jurnaleffective@gmail.com](mailto:jurnaleffective@gmail.com) / [denoksunarsi@unpam.ac.id](mailto:denoksunarsi@unpam.ac.id)

# JURNAL EKONOMI EFEKTIF



Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 3,  
APRIL 2021

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

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Pamulang

