

JEE  
2022

# JURNAL EKONOMI EFEKTIF

VOL.4, NO.2, JANUARI 2022

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



**Jurnal Ekonomi**

# **EFEKTIF**

**PELINDUNG**

Rektor Universitas Pamulang

**PENASEHAT**

Dekan Fakultas Ekonomi

**PENANGGUNG JAWAB**

Ketua Program Studi Manajemen S1

**PEMIMPIN REDAKSI**

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

**DEWAN REDAKSI**

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

**MITRA BESTARI**

Prof. Dr. Atie Rachmiate, M.Si.

Prof. Dr. Haedar Akib, M.Si.

Prof. Dr. H. Azhar Affandi, S.E., M.Si.

**REDAKSI PELAKSANA**

Dr. Heri Erlangga, S.Sos., M.Pd.

Arga Teriyan, S.E., C.T., CHt.

Ivan Gumilar Sambas Putra, S.E., M.M., M.Ak.

## **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 4 No. 2 Januari 2022. Kami terus berupaya dan mendorong segenap Civitas Akademik untuk benar-benar memanfaatkan, jurnal Ekonomi Efektif sebagai wahana pembelajaran bagi semua yang terlibat didalam penerbitan jurnal ini secara berkala.**

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

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

**Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabaarokatuh.**

**Redaksi**

# EFEKTIF

## DAFTAR ISI

- PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT GLENINDO CITRA ABADI DI JAKARTA 161 - 167**  
Muhammad Firman<sup>1\*</sup>, Heri Ginanjar<sup>2</sup>, Derry Nugraha<sup>3</sup>
- PENGARUH RASIO LIQUIDITAS TERHADAP RASIO PROFITABILITAS PADA  
PT SURYO TOTO INDONESIA, TBK PERIODE 2010-2020 168 - 174**  
Alifya Haniffah Suryaman<sup>1</sup>, Sugiyanto<sup>2\*</sup>
- PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT BINA AGRA MULYA DI JAKARTA 175 - 181**  
Bralius Gideon Siahaan<sup>1</sup>, Imas Masriah<sup>2\*</sup>
- PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KBMT  
AL FATH AREA WILAYAH TANGERANG SELATAN 182 - 188**  
Devit Setyo Utomo<sup>1</sup>, Hadi Supratikta<sup>2\*</sup>
- PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN  
TANAMAN HIAS PADA PT CIPTA ASRI FLORIST DI JAKARTA 189 - 194**  
Dicky Akbar Yulianvera<sup>1</sup>, Ruknan<sup>2\*</sup>
- PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA  
PT COLLECTION LESTARI DI JAKARTA 195 - 201**  
Eka Rosilawati<sup>1</sup>, Moh.Sutoro<sup>2\*</sup>
- PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA  
PT ASURANSI BINTANG DI JAKARTA 202 - 209**  
Eko Yulianto<sup>1</sup>, Hamsinah<sup>2\*</sup>
- PENGARUH PERPUTARAN MODAL KERJA TERHADAP PROFITABILITAS  
PADA PT INTIKERAMIK ALAMASRI INDONESIA TBK  
PERIODE 2013-2020 210 - 215**  
Eva Kania Kurnia Rahmi<sup>1</sup>, Zulfitra<sup>2\*</sup>
- PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN PUSAT STATISTIK KOTA TANGERANG SELATAN 216 - 222**  
Haryanto<sup>1</sup>, Mukrodi<sup>2\*</sup>

# EFEKTIF

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT PRIMA ABADI DI JAKARTA** 223 - 229

Ihsan Suryadi<sup>1</sup>, Sachro Yusuf<sup>2\*</sup>

**PENGARUH *NON PERFORMING LOAN* TERHADAP *RETURN ON ASSET* PADA  
PT PERMATA BANK, TBK PERIODE 2010-2020** 230 - 236

Ismail<sup>1</sup>, Hendro Waryanto<sup>2\*</sup>

**PENGARUH KEGIATAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN  
PRODUK KACANG MAYASI PADA PT MANOHARA ASRI  
DI JAKARTA** 237 - 243

Muhamad Cikdan<sup>1</sup>, Sewaka<sup>2\*</sup>

**PENGARUH PELAYANAN PURNA JUAL TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN  
(Survey Pengguna Produk Elektronik Samsung di Bintaro Exchange Tangerang  
Selatan)** 244 - 250

Mukadi<sup>1</sup>, Udin Ahidin<sup>2\*</sup>

**PENGARUH PERENCANAAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA BEKASI** 251 - 257

Mutia Tri Yuliyati<sup>1</sup>, Sarwani<sup>2\*</sup>

**ANALISIS PENGARUH *RETURN ON ASSET* TERHADAP *EARNING PER SHARE*  
PADA PT MAYORA, TBK PERIODE 2011-2020** 258 - 264

Sukristian Putra<sup>1</sup>, Masno Marjohan<sup>2\*</sup>

**PENGARUH *DEBT TO ASSET RATIO* TERHADAP *RETURN ON ASSET* PADA  
PT ASURANSI SINAR MAS, TBK PERIODE TAHUN 2011-2020** 265 - 271

Molbi Febrio Harsanto<sup>1\*</sup>, Nurjaya<sup>2</sup>, Destiana Kumala<sup>3</sup>, Denok Sunarsi<sup>4</sup>,  
Heri Erlangga<sup>5</sup>

**PENGARUH *STORE ATMOSPHERE* TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN  
PADA MCDONALD'S CABANG GRAHA RAYA BINTARO** 272 - 278

Rizky Pambudi<sup>1</sup>, Ali Maddinsyah<sup>2\*</sup>

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT MEDIA INTERNUSA DI JAKARTA** 279 - 285

Rissa Henriani<sup>1</sup>, Endang Sugiarti<sup>2\*</sup>

**Jurnal Ekonomi**

# **EFEKTIF**

<b>PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI CABANG BINTARO TANGERANG SELATAN Sudj atmoko<sup>1</sup>, Umi Rusilowati<sup>2*</sup></b>	<b>286 - 292</b>
<b>PENGARUH PIUTANG TERHADAP PEROLEHAN LABA PADA PT SAWIT SUMBERMAS SARANA, TBK PERIODE 2011-2020 Pujo Basuki<sup>1</sup>, Sahroni<sup>2*</sup></b>	<b>293 - 300</b>
<b>TEKNIK PENULISAN JURNAL EFEKTIF</b>	<b>301</b>

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT GLENINDO CITRA ABADI DI JAKARTA**

**Muhammad Firman<sup>1\*</sup>, Heri Ginanjar<sup>2</sup>, Derry Nugraha<sup>3</sup>**  
**STKIP PGRI Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia**

[muhammadfirman@stkipgrisukabumi.ac.id](mailto:muhammadfirman@stkipgrisukabumi.ac.id)\*, [heriginanjar@stkipgrisukabumi.ac.id](mailto:heriginanjar@stkipgrisukabumi.ac.id),  
[derrynugraha@stkipgrisukabumi.ac.id](mailto:derrynugraha@stkipgrisukabumi.ac.id)

Manuskrip: Oktober -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: November-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Glenindo Citra Abadi di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 97 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,418 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,845 dengan kriteria baik. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,393 + 0,850X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,766 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of discipline on employee performance at PT. Glenindo Citra Abadi in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 97 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the discipline variable obtained an average score of 3,418 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.845 with good criteria. Discipline has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of  $Y = 9.393 + 0.850X$ , and a correlation coefficient value of 0.766 or has a strong level of relationship with a determination value of 58.7%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Discipline, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka membangun suatu perusahaan yang *survive*, maka tuntutan kesadaran akan pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut sangatlah penting. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting artinya bagi suatu perusahaan. Bahkan ketersediaan SDM berkualitas diyakini sebagai kunci utama keberhasilan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, perlunya peran serta yang optimal dari pihak perusahaan sendiri sebagai wadah pengembangan bagi SDM itu sendiri (investasi SDM)

Karena sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya paling vital yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan, oleh sebab itu perlu diberikan hak-hak yang dapat memacu meningkatkan kinerjanya, ada beberapa faktor yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya antara salah satunya adalah pemberian disiplin yang dilakukan pemimpin di perusahaan kepada karyawan.

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting, semua itu dimulai dari disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar pada bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika karyawannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan PT. Glenindo Citra Abadi dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Jika karyawan PT. Glenindo Citra Abadi tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut, akan sulit mencapai tujuannya perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikata baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam (yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian, pengadaan) dari manajer sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Lemahnya respon karyawan di PT. Glenindo Citra Abadi terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari karyawan yang masih saja tidak mentaati peraturan perusahaan, ketegasan dalam mengambil sikap juga masih dinilai lemah dari segi karyawan yang masih kurang paham dengan adanya disiplin bekerja.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Disiplin menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo

(2016), “Disiplin merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior”. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Mengingat pentingnya disiplin bagi setiap karyawan, maka perusahaan perlu terus menjaga agar disiplin karyawan tidak menurun. Satu hal yang perlu dipahami setiap karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut tentu akan medisiplin karyawan dalam bekerja akan meningkat dan berdampak pada kinerja yang baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2017), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu”. Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh sebab itu perusahaan perlu terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meingkat dari waktu ke waktu. Suatu kerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Salah satu program manajemen sumber daya manusia adalah menempatkan karyawan pada tempatnya, atau sesuai kemampuan kerjanya. Program ini ditetapkan untuk mengatasi karyawan yang lambat, tidak semangat, dan tidak teliti.

Jika karyawan yang dipekerjakan tidak memiliki kinerja yang baik yang dibutuhkan perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai target yang sudah ditetapkan, dan merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, dalam penarikan, seleksi, penempatan karyawan harus berdasarkan azas the right man in the right place, and the right man in the right job, yang artinya karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan kinerja karyawan yang lebih optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Glenindo Citra Abadi di Jakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana disiplin pada PT. Glenindo Citra Abadi di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Glenindo Citra Abadi di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Glenindo Citra Abadi di Jakarta ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi disiplin pada PT. Glenindo Citra Abadi di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Glenindo Citra Abadi di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Glenindo Citra Abadi di Jakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin**

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang

sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

## 2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 97 responden PT. Glenindo Citra Abadi 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 97 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.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 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
Disiplin (X)	97	28	44	34.18	3.857
Kinerja Karyawan (Y)	97	29	49	38.45	4.282
Valid N (listwise)	97				

Disiplin diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,418 dengan standar deviasi 3,857. 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 3,845 dengan standar deviasi 4,282. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Kuantitatif

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>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	9.393	2.518		3.730	.000
Disiplin (X)	.850	.073	.766	11.612	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,393 + 0,850X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,393 diartikan jika disiplin tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,393 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin sebesar 0,850, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin sebesar 0,850 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,850 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 Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin (X)	Pearson Correlation	1	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,766 artinya disiplin 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 Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.582	2.767

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,587 artinya disiplin memiliki kontribusi pengaruh sebesar 58,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41,3% 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 disiplin terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	9.393	2.518		3.730	.000
Disiplin (X)	.850	.073	.766	11.612	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,612 > 1,985), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin**

Berdasarkan jawaban responden, variabel disiplin diperoleh *rating score* sebesar 3,418 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 3,845 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,393 + 0,850X$ , nilai korelasi sebesar 0,766 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,612 > 1,985). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan diterima.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**1. Kesimpulan**

- a. Variabel disiplin diperoleh *rating score* sebesar 3,418 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,845 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,393 + 0,850X$ , nilai korelasi sebesar 0,766 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 58,7% sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,612 > 1,985).

**2. Saran**

- a. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Amir, Mohammad Faisal, *“Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi”*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2016.
- Arikunto, Suharsimi, *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- 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.
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Bungin, Burhan, *“Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi”*, Prenada Media Group, Jakarta, 2013.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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.
- Istijianto, *“Aplikasi Praktis Riset Pemasaran”*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014) *“Metode Statistika”*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Suntoyo, Danang, *“Penelitian Sumber Daya Manusia”*. PT Buku Seru, Jagakarsa, 2015.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH RASIO LIQUIDITAS TERHADAP RASIO  
PROFITABILITAS PADA PT SURYO TOTO INDONESIA, TBK  
PERIODE 2010-2020**

**Alifya Haniffah Suryaman<sup>1</sup>, Sugiyanto<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[alifyahaniffahs@gmail.com](mailto:alifyahaniffahs@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00495@unpam.ac.id](mailto:dosen00495@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: Oktober -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: November-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rasio likuiditas terhadap rasio profitabilitas pada PT. Suryo Toto Indonesia, Tbk. Metode yang digunakan adalah explanatory research. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Current Ratio diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,06%. Variabel Return On Asset diperoleh nilai rata-rata 0,60%. Current Ratio berpengaruh positif dan signifikan terhadap Return On Asset dengan nilai persamaan regresi  $Y = -0,068 + 0,220X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,646 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 41,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,032 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** *Current Ratio, Return On Asset*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the liquidity ratio on the profitability ratio at PT. Suryo Toto Indonesia, Tbk. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable Current Ratio obtained an average value of 3.06%. The Return On Assets variable obtained an average value of 0.60%. Current Ratio has a positive and significant effect on Return On Assets with a regression equation value of  $Y = -0.068 + 0.220X$ , and a correlation coefficient value of 0.646 or has a strong relationship with a determination value of 41.7%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.032 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Current Ratio, Return On Asset*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan memiliki tujuan ingin mendapatkan tingkat keuntungan yang semaksimal mungkin. Diantara upaya yang dapat dilakukan seperti dengan memperbesar jumlah produksi yang dapat dijual. Salah satu faktor produksi terpenting ialah modal kerja yang digunakan perusahaan untuk membiayai operasi perusahaan demi menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Maka dari itu, manajer keuangan harus mampu merencanakan dengan baik besarnya jumlah modal kerja yang efektif dan efisien di masa mendatang. Dalam memaksimalkan keuntungan selalu ada pertukaran dengan risiko. Semakin besar risiko yang dihadapi akan semakin besar pula keuntungan yang diharapkan. Seumpama kita diminta memilih antara dua proyek yang mempunyai risiko yang sama, kita akan memilih proyek yang akan memberikan imbalan atau perolehan yang lebih besar. Namun situasi yang sering dihadapi adalah apakah perolehan yang akan diterima cukup memadai untuk menutup risiko yang dihadapi. Pola yang dikembangkan untuk mengatasi masalah keuntungan dan risiko adalah memaksimalkan laba (*maximize profit*) disamping meminimumkan risiko (*minimizing risk*) (Budi Raharjo, 2007).

Profitabilitas menggambarkan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan laba melalui semua kemampuan dan sumber yang ada seperti kegiatan penjualan, kas, modal, jumlah karyawan, jumlah cabang dan sebagainya. Rasio profitabilitas mengukur efektivitas manajemen secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan besar kecilnya tingkat keuntungan yang diperoleh dalam hubungannya dengan penjualan maupun investasi (Sofyan Syafri Harahap, 2002).

Likuiditas merupakan suatu kondisi dari suatu perusahaan yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban dalam jangka pendek dan dalam waktu yang tidak terlalu lama atau selalu siap jika suatu saat ditagih. Apabila perusahaan memiliki aktiva lancar lebih besar dari pada hutang lancar maka seharusnya perusahaan harus dapat memenuhi kewajiban keuangan tepat pada waktunya. Dengan kata lain, likuiditasnya bagus, namun sebaliknya jika perusahaan tidak mampu melaksanakan kewajiban pada saat ditagih, berarti hutang lancarnya lebih besar dari pada aktiva lancarnya, berarti dapat pula ditafsirkan dalam kondisi likuid (Abdulah Amrin, 2009). Mengacu pada kemampuan perusahaan untuk membayar untuk membayar beban-beban lancar dari operasinya (biasanya satu tahun atau kurang) dan hutang yang jatuh tempo. Enam ukuran likuiditas yang penting adalah perputaran piutang usaha, perputaran persediaan, rasio lancar, rasio cepat, dan rasio arus kas. Semakin tinggi rasio ini, semakin baik dan tinggi evaluasi terhadap profitabilitas perusahaan (Edward, Kung H Chen, Gery dan Thomas, 2007).

Likuiditas mengukur kemampuan perusahaan untuk melunasi kewajiban utang jangka pendek tepat pada waktunya, termasuk melunasi bagian hutang jangka panjang yang jatuh tempo pada tahun bersangkutan. Likuiditas yang tinggi merupakan indikator bahwa risiko perusahaan rendah. Artinya perusahaan aman dari kemungkinan kegagalan membayar berbagai kewajiban lancar (Handono Mardiyanto, 2009).

Perusahaan semakin tinggi rasio lancar, seharusnya semakin besar kemampuan untuk membayar tagihannya. Rasio ini harus dianggap sebagai ukuran besar karena tidak mempertimbangkan likuiditas komponen individual aktiva lancar. Perusahaan dengan aktiva lancar terdiri dari kas dan piutang tanpa jatuh tempo biasanya dianggap lebih likuid daripada perusahaan yang aktiva lancarnya terdiri dari persediaan (Van Horn, James C dan John M Wachowiez, 2000).

Perkembangan tingkat likuiditas maupun profitabilitas PT. Suryo Toto Indonesia, Tbk tahun 2010-2020 mengalami perkembangan yang fluktuasi dengan capaian current ratio rata-rata per tahun sebesar 3,33% dan capaian return on asset rata-rata per tahun sebesar 0,63%. Dengan capai tersebut Likuiditas yang tinggi merupakan indikator bahwa resiko perusahaan rendah. Artinya, perusahaan aman dari kemungkinan kegagalan membayar berbagai kewajiban lancar. Namun hal itu harus merelakan rendahnya tingkat profitabilitas, yang akan berdampak terhadap rendahnya pertumbuhan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan menginginkan profitabilitas yang tinggi, perusahaan harus bersedia menghadapi rendahnya likuiditas atau risiko yang kian meningkat atas kegagalan membayar atas kegagalan membayar kewajiban jangka pendek (yang bisa menyebabkan kebangkrutan usaha). Ketika profitabilitas perusahaan turun menandakan bahwa kinerja yang kurang baik dalam pencapaian laba perusahaan. Tetapi perusahaan masih dapat meningkatkan profitabilitas dengan cara memaksimal penggunaan hutang dalam menunjang yang terlihat dari solvabilitas sehingga dimana profitabilitas perusahaan akan meningkat seiring dengan peningkatan solvabilitas sebagaimana yang dinyatakan oleh I Made Sudana (2011:158) yang mengungkapkan bahwa Pengaruh hutang dalam pembelanjaan investasi perusahaan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba atas modal yang digunakan (ROA).

Berdasarkan gambaran tersebut peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Rasio Likuiditas Terhadap Rasio Profitabilitas Pada PT. Suryo Toto Indonesia Tbk Periode Tahun 2010-2020”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Current Ratio pada pada PT. Suryo Toto Indonesia, Tbk ?.
2. Bagaimana Return On Asset pada PT. Suryo Toto Indonesia, Tbk ?.
3. Adakah pengaruh antara Current Ratio terhadap Return On Asset pada PT. Suryo Toto Indonesia, Tbk ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi Current Ratio pada PT. Suryo Toto Indonesia, Tbk.
2. Untuk mengetahui kondisi Return On Asset pada PT. Suryo Toto Indonesia, Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Current Ratio terhadap Return On Asset pada PT. Suryo Toto Indonesia, Tbk.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Suryo Toto Indonesia, Tbk selama 10 tahun

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Suryo Toto Indonesia, 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

#### 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
Current Ratio (X)	11	1.52	3.68	3.0609	.63508
Return On Asset (Y)	11	.24	.89	.6055	.21644
Valid N (listwise)	11				

Current Ratio diperoleh nilai minimum sebesar 1,53% dan nilai maximum 3,68% dengan rata-rata sebesar 3,06% dengan standar deviasi 0,635%. Return On Asset diperoleh nilai minimum sebesar 0,24% dan nilai maximum 0,89% dengan rata-rata sebesar 0,60% dengan standar deviasi 0,21%.

#### 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)	-.068	.271		-.253	.806
	Current Ratio	.220	.087	.646	2.539	.032

a. Dependent Variable: Return on Asset

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = -0,068 + 0,220X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -0,068 diartikan jika Current Ratio tidak ada, maka telah terdapat nilai Return On Asset sebesar -0,068 point.
- 2) Koefisien regresi Current Ratio sebesar 0,220, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Current Ratio sebesar 0,220 point maka Return On Asset juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,220 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 Current Ratio Terhadap Return On Asset.

	Correlations <sup>b</sup>	
	Current Ratio	Return on Asset
Current Ratio	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.032
Return on Asset	Pearson Correlation	.646*
	Sig. (2-tailed)	.032

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Listwise N=11

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,646 artinya Current Ratio memiliki hubungan yang 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 Current Ratio Terhadap Return On Asset.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.353	.17415

a. Predictors: (Constant), Current Ratio

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,417 artinya Current Ratio memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,7% 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 Current Ratio terhadap Return On Asset.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Current Ratio Terhadap Return On Asset.

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.068	.271		-.253	.806
	Current Ratio	.220	.087	.646	2.539	.032

a. Dependent Variable: Return on Asset

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,539 > 2,305), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Current Ratio terhadap Return On Asset diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Current Ratio**

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Current Ratio diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 3,06%.

**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 0,60%.

**3. Pengaruh Current Ratio Terhadap Return On Asset**

Current Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return On Asset dengan persamaan regresi  $Y = -0,068 + 0,220X$ , nilai korelasi sebesar 0,646 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,539 > 2,305). Dengan demikian hipotesis yang

diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Current Ratio terhadap Return On Asset diterima.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 1. Kesimpulan

- a. Kondisi variabel Current Ratio berdasar pada periode laporan keuangan 10 tahun diperoleh Current Ratio rata-rata sebesar 3,06%.
- b. Kondisi variabel Return On Asset berdasar pada periode laporan keuangan 10 tahun diperoleh Current Ratio rata-rata sebesar 0,60%.
- c. Current Ratio berpengaruh signifikan terhadap Return On Asset dengan persamaan regresi  $Y = -0,068 + 0,220X$ , nilai korelasi sebesar 0,646 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 41,7% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(2,539 > 2,305)$ .

##### 2. Saran

- a. Perusahaan harus memperhatikan tingkat likuiditasnya, dimana kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban-kewajiban masih belum optimal karena tingkat kemampuan perusahaan di beberapa tahun penelitian banyak mengalami penurunan. Walaupun dalam membayarkan hutang perusahaan tetap dapat terkendali.
- b. Perusahaan harus memperhatikan tingkat profitabilitas, Hal ini masih dapat diperbaiki dengan mengupayakan keuntungan yang maksimal diantaranya mengupayakan tagihan atau piutang yang bermasalah atau semaksimal mungkin pengembalian secara tepat waktu yang selanjutnya akan menambah jumlah keuntungan.

#### V. 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.
- Brigham, F. Eugene dan Joel, F. Houston. "Dasar-dasar Manajemen Keuangan". Edisi Kesepuluh, Jilid I. Salemba Empat. Jakarta : 2008
- Fahmi, Irham (2012), "Pengantar Manajemen Keuangan" Cetakan pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Harahap, Sofyan Safri. "Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan". Raja Grafindo Persada. Jakarta : 2002
- Hasibuan, Malayu S.P "Pengantar Manajemen". CV. Alfabeta. Bandung : 2012
- Hushan, Suad dan Enny Pudjiastuti. "Dasar-dasar Manajemen Keuangan". Edisi Keenam. UPP STIM YKPN. Jogjakarta: 2012
- 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.
- Kasmir. "Analisis Laporan Keuangan". PT. Rajawali Persada Jakarta : 2014
- Kasmir. "Analisis Laporan Keuangan". Raja Grafindo Persada Jakarta : 2012
- 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..
- Martono dan Agus Harjito. "Manajemen Keuangan". Ekonosia.Yogyakarta : 2010
- Munawir (2010), "Analisis Laporan Keuangan", Edisi Ke Empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Rodoni, A, Ali, H. "Manajemen Keuangan". Mitra Wacana Media. Jakarta : 2010
- S.Munawir."Analisa Laporan Keuangan". Liberty. Jogyakarta:2013 (Edisi Keempat)
- 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.
- Siswanto, H, B. "Pengantar Manajemen". BumiAksara. Jakarta : 2011.
- 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.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Alfabeta.Bandung : 2009
- Sutrisno."Manajemen Keuangan Teori, Konsep, dan Aplikasi". Ekonosia.Yogyakarta : 2005.
- Wijaya, Toni. "Cepat Menguasai SPSS 20" Cahaya Atma Pustaka. Yogyakarta:2012
- Wiratna Sujarweni, V. "Metodologi Penelitian".Pustaka Baru Press.Yogyakarta : 2014.

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BINA AGRA MULYA DI JAKARTA**

**Bralius Gideon Siahaan<sup>1</sup>, Imas Masriah<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[siahaan.gideons@gmail.com](mailto:siahaan.gideons@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02036@unpam.ac.id](mailto:dosen02036@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: Oktober -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: November-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Bina Agra Mulya di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel komunikasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,312 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,776 dengan kriteria baik. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,917 + 0,841X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,667 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 44,5%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Komunikasi, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of communication on employee performance at PT. PT. Bina Agra Mulya in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 50 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of communication variables obtained an average score of 3,312 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.776 with good criteria. Communication has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation  $Y = 9.917 + 0.841X$ , and the correlation coefficient value of 0.667 or has a strong relationship level with a determination value of 44.5%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Communication, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Apapun fase kehidupan karyawan, komunikasi tetap menjadi bagian yang utama. Manusia dirancang sebagai makhluk sosial, artinya mereka tidak dapat hidup tanpa orang lain. Saat bekerja, komunikasi tetap dibutuhkan agar pekerjaan semakin lancar dan tujuan dapat tercapai.

Komunikasi dalam perusahaan dapat diibaratkan seperti makanan bagi tubuh, yaitu merupakan hal yang paling penting dalam melakukan pekerjaan. Sebagai karyawan, mereka membutuhkan komunikasi agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati. Selain itu, komunikasi juga dapat menghilangkan prasangka dan asumsi tidak benar antara karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Dari penjelasan di atas, sudah jelas karyawan dapat bekerja sama mencapai tujuan perusahaan berkat adanya komunikasi. Selain itu, kinerja karyawan juga semakin baik apabila perusahaan menerapkan komunikasi korporat yang benar. Adanya komunikasi membuat anggota suatu tim atau perusahaan bebas mengutarakan pendapatnya. Tidak hanya itu, mereka juga dapat berpartisipasi dalam pembuatan keputusan yang krusial untuk kemajuan bisnis. Komunikasi juga dapat membuat karyawan menjadi pendengar yang aktif. Mereka dapat merespons apa yang sedang dibicarakan oleh atasan dan mampu memberikan feedback terhadap kebijakan perusahaan.

Komunikasi dan keterbukaan inilah yang dapat membangun manajemen kerja menjadi lebih baik. Tentunya, kinerja karyawan semakin meningkat apabila manajemennya juga baik. Saat bekerja, pastinya karyawan tidak dapat menyelesaikan semua pekerjaannya sendiri. Karyawan membutuhkan tim supaya tujuan dapat tercapai. Agar kerja sama tim meningkat, dibutuhkan komunikasi antar anggota.

Adanya komunikasi membuat kerja sama tim semakin mudah. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kerja sama tim yang solid dan kuat semakin dibutuhkan agar perusahaan dapat bergerak lebih maju. Kerja sama tim ini mengajak anggotanya agar mereka berani bertanggung jawab dan mengerjakan bagian mereka secara optimal.

Komunikasi dan kerja sama tim ini juga menghasilkan efisiensi, sehingga kinerja karyawan pun semakin meningkat. Ingat, salah satu faktor yang membangun kinerja karyawan adalah jelasnya pembagian tugas di dalamnya.

Setiap perusahaan pastilah memiliki karyawan dengan karakteristik yang unik antar individu, alias mereka mempunyai perbedaan latar belakang. Menariknya, mereka semua harus bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Karena itu, mekanisme *feedback* atau masukan sangat dibutuhkan, dan komunikasi adalah faktor utama yang membentuknya. Adanya mekanisme *feedback* membuat seorang manajer dapat memantau hasil kerja karyawannya. Hasil kerja yang nantinya disampaikan kepada karyawannya ini berujung pada perbaikan kinerja karyawan sehingga lebih baik lagi di masa depan.

Dengan komunikasi yang efektif akan mampu meningkatkan moral karyawan agar sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Setiap perusahaan punya nilai dan visinya sendiri, sehingga cara kerja karyawan pun harus menyesuaikan dengan nilai-nilai yang sudah dibangun. Hasilnya, tercipta lingkungan kerja yang mendukung dan pasti mengurangi tingkat stres karyawan. Komunikasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, karena karyawan berhak mengutarakan pendapat serta keluh kesahnya. Solusinya dapat dicari sehingga permasalahan dapat segera selesai dan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Keterlibatan karyawan juga berpengaruh pada kinerja perusahaan yang lahir dari komunikasi. Karyawan yang tahu bagaimana menyelesaikan tugasnya biasanya memiliki kemampuan komunikasi yang baik sehingga produktivitasnya semakin meningkat. Lebih baik lagi, karyawan juga dapat saling memberikan ide dan pengetahuan yang pastinya berguna untuk kemajuan anggota tim lainnya. Hal-hal baru yang mereka dapatkan pasti dapat mendorong kinerja mereka agar semangat lagi.

Berasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PT. Bina Agra Mulya di Jakarta”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana komunikasi pada PT. PT. Bina Agra Mulya di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PT. Bina Agra Mulya di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Bina Agra Mulya di Jakarta ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi komunikasi pada PT. PT. Bina Agra Mulya di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. PT. Bina Agra Mulya di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Bina Agra Mulya di Jakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Komunikasi**

Menurut Hutapea dan Nuriana (2020:28) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan, pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus voka dan sebagainya.

### **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 50 responden PT. PT. Bina Agra Mulya 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 50 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.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 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
Komunikasi (X)	50	29	41	33.12	3.354
Kinerja Karyawan (Y)	50	29	48	37.76	4.226
Valid N (listwise)	50				

Komunikasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 41 dengan *rating score* sebesar 3,312 dengan standar deviasi 3,354. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *rating score* sebesar 3,776 dengan standar deviasi 4,226. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Kuantitatif

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)	9.917	4.509		2.200	.033
Komunikasi (X)	.841	.135	.667	6.206	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,917 + 0,841X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,917 diartikan jika komunikasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,917 point.
- 2) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,841, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komunikasi sebesar 0,841 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,841 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 Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
Correlations<sup>b</sup>

		Komunikasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi (X)	Pearson Correlation	1	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,667 artinya komunikasi 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 Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.445	.434	3.180

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,445 artinya komunikasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 55,5% 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 komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.917	4.509		2.200	.033
	Komunikasi (X)	.841	.135	.667	6.206	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,206 > 2,011), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Komunikasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel komunikasi diperoleh *rating score* sebesar 3,312 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,776 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,917 + 0,841X$ , nilai korelasi sebesar 0,667 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,206 > 2,011$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Variabel komunikasi diperoleh *rating score* sebesar 3,312 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,776 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,917 + 0,841X$ , nilai korelasi sebesar 0,667 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 44,5% sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,206 > 2,011$ ).

### 2. Saran

- Untuk berkinerja secara efektif, kelompok perlu menjaga beberapa control atas anggota, merangsang anggota untuk melakukan, memberi kesempatan
- Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- 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.
- 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.
- 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
- Kharis, Ismu Fadli (2011). Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- 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.
- Rao, Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
- 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.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KBMT AL FATH AREA WILAYAH TANGERANG SELATAN**

**Devit Setyo Utomo<sup>1</sup>, Hadi Supratikta<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[devitsetyoutomo@gmail.com](mailto:devitsetyoutomo@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00469@unpam.ac.id](mailto:dosen00469@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: Oktober -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: November-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KBMT Al Fath Area Wilayah Tangerang Selatan. 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 kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,811 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,911 dengan kriteria baik. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,649 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 42,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of leadership on employee performance at KBMT Al Fath Area South Tangerang. The method used is explanatory research with a sample of 85 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of leadership variables obtained an average score of 3.811 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.911 with good criteria. Leadership has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of  $Y = 9.701 + 0.326X$ , and a correlation coefficient value of 0.649 or has a strong relationship with a determination value of 42.1%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Leadership, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam dewasa ini di Indonesia banyak bermunculan usaha-usaha kecil menengah. Banyaknya usaha kecil menengah seperti koperasi dapat memberikan pengaruh bertambahnya lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia. Dari sisi lain koperasi tidak mungkin mengelola kegiatannya tanpa dukungan sumber daya manusia, karena faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan koperasi.

Faktor sumber daya manusia merupakan tumpuan bagi koperasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap pengelolaan koperasi. Dalam hal ini bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus dapat perhatian penuh dengan semua kebutuhannya. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan dalam pengelolaan koperasi.

Sumber daya manusia adalah penggerak koperasi sehingga banyak dipengaruhi oleh para pesertanya (partisipannya). Keanggotaan sumber daya manusia dalam koperasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab dalam pengelolaan kegiatan. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai oleh organisasi ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh karyawan dan pimpinan.

Pemimpin merupakan bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan asset dari sebuah organisasi atau perusahaan yang apabila dikelola secara tepat maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaannya. Selain itu pemimpin juga memegang peran kunci dalam memformasikan strategi organisasi, sehingga peranannya akan mempengaruhi keberhasilan organisasi, tidak terkecuali pengaruh kepemimpinan pada Baitul Maal Wat Tamwil yang lebih populer dikenal dengan sebutan BMT. Dimana sama halnya dengan perusahaan menengah atau koperasi pada umumnya di dalam BMT sendiri pengaruh kepemimpinan sangatlah sangat menentukan didalam arah perkembangan perusahaan.

Seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk tegas dan sigap dalam menghadapi setiap persoalan yang ada, melainkan juga harus mengerti akan keinginan atau setiap kebutuhan karyawannya. Pemimpin yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para bawahannya dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengatur, mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Alasan yang menjadi dasar dari penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Untuk itu peneliti memilih judul pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam suatu perusahaan sumber daya manusia yang terdiri dari pemimpin dan karyawan merupakan suatu permasalahan dan penentu keberhasilan bagi perusahaan. Selain itu pemimpin melalui penerapan kepemimpinannya memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan yang dipimpinnya dan setiap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkannya akan mempengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Terkadang seorang pemimpin lupa akan komponen yang ada disekitarnya, sehingga yang tercipta rasa tidak nyaman di dalam komponen perusahaan tersebut. Hal ini akan berdampak pada perusahaannya, karena suatu perusahaan dapat berkembang semakin maju juga disebabkan dengan adanya sinergisitas yang baik dalam perusahaan itu sendiri.

Dengan demikian kiranya perlu diupayakan terus kinerja karyawan melalui

kepemimpinan di KBMT Al Fath Area Wilayah Tangerang Selatan. Jadi berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan pada KBMT Al Fath Area Wilayah Tangerang Selatan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada KBMT Al Fath Area Wilayah Tangerang Selatan”

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kepemimpinan pada KBMT Al Fath Area Wilayah Tangerang Selatan ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada KBMT Al Fath Area Wilayah Tangerang Selatan?
3. Adakah pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KBMT Al Fath Area Wilayah Tangerang Selatan ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi kepemimpinan pada KBMT Al Fath Area Wilayah Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada KBMT Al Fath Area Wilayah Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KBMT Al Fath Area Wilayah Tangerang Selatan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kepemimpinan**

Definisi kepemimpinan menurut Sudaryono (2019:8) “Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya“.

### **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 85 responden KBMT Al Fath Area Wilayah 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 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.

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### 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 (X)	86	32	48	38.15	4.019
Kinerja Karyawan (Y)	86	32	47	39.06	3.499
Valid N (listwise)	86				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *rating score* sebesar 3,811 dengan standar deviasi 4,019. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *rating score* sebesar 3,911 dengan standar deviasi 3,499. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

##### 2. Analisis Kuantitatif

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)	9.701	2.352		3.762	.000
Kepemimpinan (X)	.326	.068	.787	7.809	.000

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

- 1) Konstanta sebesar 9,701 diartikan jika kepemimpinan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,701 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,326, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,326 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 point.

###### b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.  
Correlations<sup>b</sup>

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,649 artinya kepemimpinan 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 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.  
Model Summary

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,421 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.701	2.352		3.762	.000
	Kepemimpinan (X)	.326	.068	.787	7.809	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kepemimpinan diperoleh *rating score* sebesar 3,811 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

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

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,911 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X$ , nilai korelasi sebesar 0,649 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,809 > 1,989$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Variabel kepemimpinan diperoleh *rating score* sebesar 3,811 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,911 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,701 + 0,326X$ , nilai korelasi sebesar 0,649 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,809 > 1,989$ ).

### 2. Saran

- Pimpinan perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang di hadapi baik dari karakteristik karyawan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan.
- Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawannya, diharapkan pimpinan dapat memberikan pengarahan yang baik dan berkelanjutan sehingga para karyawannya merasa dihargai dan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat mencurahkan perhatiannya pada pekerjaannya. Pimpinan hendaknya memberikan bimbingan dan perhatian yang lebih kepada karyawan sehingga mereka akan menghasilkan pekerjaan dengan tujuan bahwa kepentingan perusahaan adalah kepentingan mereka juga.
- Keberhasilan perusahaan pada dasarnya di topang oleh kepemimpinan yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja dan kinerja mereka agar berprestasi terhadap tujuan bersama.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aden, Widjan dkk, “*Studi Kepemimpinan Islam*”, Pusat Studi Islam UII, Yogyakarta, 2004.
- Ahmad Fadli, “*Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kawasan industri*” Medan, diakses dari <http://library.usu.ac.id>. 2002.
- As’ad, M., “*Psikologi Industri*” Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta, 2004 Aunur, Rohim F dan Iip Wijayanto, “*Kepemimpinan Islam*”, UII Press, Yogyakarta, 2001.
- Gibson, James L et al, “*Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*”, Edisi Keempat, Terjemahan, Erlangga, Jakarta, 2001.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*”, Cetakan ketiga, PT Grasindo, Jakarta, 2005.
- Hasibuan, Malayu SP. “*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*”, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Imam Moedjiono, “*Kepemimpinan dan Keorganisasian*”, UII Press, Yogyakarta, 2002.

- Iswanto, Yun, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Universitas Terbuka, Jakarta, 2006.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2001.
- Kartono, Kartini, "*Pemimpin dan Kepemimpinan*", Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Mangkunegoro, Anwar Prabu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001
- Manullang, M., "*Manajemen Personalia*", Ghalia Indonesia, Medan, 2004.
- Mathis, Robert. L dan Jackson John H., "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta, 2002.
- Notoatmodjo, Soekidjo, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*", Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Pandji Anoraga, "*Bumn, Swasta dan Koperasi*", Gramedia Utama, Jakarta, 2000.
- Robbins, Stephen P., "*Perilaku Organisasi*", Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta, 2006.
- Saydam, Gouzali, "*Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu pendekatan Mikro*", Cetakan kedua, Djambatan, Jakarta, 2000.
- Siagian, Sondang P., "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*", Alfabeta, Bandung, 2006.
- Veitzhal Rivai, "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*". Rajagrafindo Persada, 2008

**PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN  
PEMBELIAN TANAMAN HIAS PADA PT CIPTA ASRI FLORIST  
DI JAKARTA**

**Dicky Akbar Yulianvera<sup>1</sup>, Ruknan<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[dickyylvr@gmail.com](mailto:dickyylvr@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01757@unpam.ac.id](mailto:dosen01757@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: Oktober -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: November-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian tanaman hias pada PT. Cipta Asri Florist di Jakarta. 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 kualitas produk diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,428 dengan kriteria baik. Variabel keputusan pembelian diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,835 dengan kriteria baik. Kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai persamaan regresi  $Y = 7,788 + 0,892X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Kualitas Produk, Keputusan Pembelian**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of product quality on purchasing decisions of ornamental plants at PT. Cipta Asri Florist in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 100 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable product quality obtained an average score of 3,428 with good criteria. The purchase decision variable obtained an average score of 3.835 with good criteria. Product quality has a positive and significant effect on purchasing decisions with a regression equation value of  $Y = 7.788 + 0.892X$ , and a correlation coefficient value of 0.781 or has a strong relationship with a determination value of 61.0%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Product Quality, Purchase Decision**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kualitas produk merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan apabila menginginkan produk yang dihasilkan dapat bersaing dipasar. Persepsi masing-masing konsumen akan suatu produk berbeda-beda. Kualitas Produk Menurut Kotler (2012: 283) adalah kemampuan sebuah produk dalam memperagakan fungsinya, hal ini termasuk keseluruhan durabilitas, reliabilitas, ketepatan, kemudahan pengoperasian dan reparasi produk juga atribut produk lainnya. Bentuk produk harus meliputi ukuran serta struktur fisik produk. Fitur meliputi aspek-aspek keistimewaan, karakteristik serta ragam keuntungan yang diintegrasikan atau dibawa didalam suatu produk terpapar kepada konsumen atau pelanggan. Termasuk didalamnya kesan kualitas, keunggulan merk serta totalitas mutu dan gaya atau penampilan produk serta kesan konsumen terhadap produk.

Tanaman Hias daun Aglamena memiliki bentuk daun yang pada dasarnya tanaman fuchsia ini adalah tanaman yang hidup disemak belukar dan memiliki ukuran yang kecil. Ciri-ciri produk Hortikultura mudah, rusak bila disimpan tanpa perlakuan khusus misalnya dengan perlakuan suhu rendah komponen utama mutu produk ditentukan kandungan air dan bukan ditentukan oleh kandungan bahan kering karena konsumsinya dalam keadaan. Tanaman Hortikultura memiliki prospek pengembangan yang baik karena memiliki nilai ekonomi yang tinggi dan potensi pasar yang terbuka lebar, baik didalam negeri maupun luar negeri.

Ketahanan, memiliki daya tahan yang berbeda-beda terhadap lingkungan seperti intensitas cahaya, kelembaban, sirkulasi udara temperatur. Tanaman hias yang tahan akan intensitas cahaya matahari yang rendah dapat digunakan sebagai tanaman hias indoor. Juga tahan terhadap udara kering dengan sedikit sirkulasi dan tahan namun demikian bukan berarti tanaman tersebut tahan selamanya dalam ruangan. Rotasi minimal dua minggu sekali.

Menurut Kotler (2012:166) Keputusan Pembelian adalah proses keputusan pembelian terdiri lima tahap yang dilakukan oleh seorang konsumen sebelum sampai pada keputusan pembelian dan selanjutnya pasca pembelian. Pengenalan kebutuhan pada tanaman hias sangat penting, pada tahap awal keputusan membeli konsumen/pelanggan diharuskan mengenali adanya masalah kebutuhan. Akan produk tanaman hias yang akan dibeli. Setelah melakukan pengenalan kebutuhan maka dilakukan pencarian informasi sebanyak-banyaknya kemudian dilakukan evaluasi alternatif untuk memilih produk yang akan dibeli oleh konsumen/pelanggan.

Keputusan Pembelian Konsumen Memutuskan untuk membeli. Perusahaan menyusun strategi usaha dan pemasarannya agar mampu lebih dekat dengan konsumen, mengatasi ancaman persaingan, dan memperkuat keunggulan bersaingnya. Perusahaan dituntut untuk mampu mengatasi perubahan pasar dan reaktif dalam memanfaatkan peluang yang menguntungkan disamping menghindari ancaman, jugamerupakan prasyarat utama untuk mencapai keberhasilan pada era pasar yang memiliki persaingan ketat.

Produk menjadi instrumen penting untuk mencapai kesuksesan dan kemakmuran pada perusahaan modern. Perkembangan teknologi, peningkatan persaingan global, serta kebutuhan dan keinginan pasar mengharuskan perusahaan melakukan pengembangan produk yang terus- menerus. Hanya ada dua pilihan yaitu sukses dalam pengembangan produk sehingga menghasilkan produk yang unggul, atau gagal dalam pencapaian tujuan bisnisnya karena produk yang tidak mampu bersaing dipasar. Perusahaan harus berusaha menciptakan produk untuk memenuhi

keperluan dan kebutuhan konsumen misalkan dalam industri tanaman hias.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Tanaman Hias Pada PT. Cipta Asri Florist di Jakarta”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kualitas produk pada PT. Cipta Asri Florist di Jakarta ?.
2. Bagaimana keputusan pembelian pada PT. Cipta Asri Florist di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian pada PT. Cipta Asri Florist di Jakarta ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi kualitas produk pada PT. Cipta Asri Florist di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi keputusan pembelian pada PT. Cipta Asri Florist di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian pada PT. Cipta Asri Florist di Jakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kualitas Produk**

Menurut Kotler dan Armstrong (2019:349) “Kualitas Produk merupakan sesuatu yang bisa ditawarkan kepasar untuk diperhatikan, dimiliki, digunakan, atau dikonsumsi yang bias memuaskan keinginan dan kebutuhan”.

### **2. Keputusan Pembelian**

Menurut Kotler dan Armstrong (2019) berpendapat “perilaku konsumen merupakan sebuah pendekatan penyelesaian masalah yang terdiri dari lima tahap yang dilakukan konsumen. Kelima tahap tersebut adalah pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi alternatif, keputusan pembelian, dan perilaku pasca pembelian”.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 100 responden PT. Cipta Asri Florist 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 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.

## **IV. HASIL PENELITIAN**

### **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
Kualitas Produk (X)	100	28	44	34.28	3.712
Keputusan Pembelian (Y)	100	29	49	38.35	4.239
Valid N (listwise)	100				

Kualitas produk diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,428 dengan standar deviasi 3,712. 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 3,835 dengan standar deviasi 4,239. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 2. Analisis Kuantitatif

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)	7.788	2.485		3.134	.002
Kualitas Produk (X)	.892	.072	.781	12.370	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,788 + 0,892X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,788 diartikan jika kualitas produk tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 7,788 point.
- 2) Koefisien regresi kualitas produk sebesar 0,892, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kualitas produk sebesar 0,892 point maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,892 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 Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian.  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Kualitas Produk (X)	Keputusan Pembelian (Y)
Kualitas Produk (X)	Pearson Correlation	1	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.781**	1

Sig. (2-tailed)	.000
-----------------	------

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

b. Listwise N=100

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,781 artinya kualitas produk memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.606	2.662

a. Predictors: (Constant), Kualitas Produk (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,610 artinya kualitas produk memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,0% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 39,0% 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 kualitas produk terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kualitas produk Terhadap Keputusan Pembelian.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.788	2.485		3.134	.002
Kualitas Produk (X)	.892	.072	.781	12.370	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,370 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kualitas Produk

Berdasarkan jawaban responden, variabel kualitas produk diperoleh *rating score* sebesar 3,428 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 3,835 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian

Kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 7,788 + 0,892X$ , nilai korelasi sebesar 0,781 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,370 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang

diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Variabel kualitas produk diperoleh *rating score* sebesar 3,428 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel keputusan pembelian diperoleh *rating score* sebesar 3,835 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 7,788 + 0,892X$ , nilai korelasi sebesar 0,781 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 61,0% sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(12,370 > 1,984)$ .

### 2. Saran

- a. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:
- b. Perusahaan harus selalu menjaga kualitas produk tanaman agar tetap segar dan sehat sehingga konsumen memiliki kepercayaan yang tinggi dalam memilih jenis yang akan dibelinya
- c. Perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor harga yang kompetitif dan bersaing dengan mempertimbangkan harga kompetitor.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfiation*. 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
- 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.
- 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.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT COLLECTION LESTARI DI JAKARTA**

**Eka Rosilawati<sup>1</sup>, Moh. Sutoro<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[ekarosilawati19@gmail.com](mailto:ekarosilawati19@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01475@unpam.ac.id](mailto:dosen01475@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: Oktober -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Collection Lestari di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 73 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,805 dengan kriteria baik. Variabel produktivitas karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,881 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 14,003 + 0,652X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,778 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,5%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation on employee productivity at PT. Lestari Collection in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 73 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research motivation variable obtained an average score of 3.805 with good criteria. Employee productivity variable obtained an average score of 3.881 with good criteria. Motivation has a positive and significant effect on employee productivity with the value of the regression equation  $Y = 14.003 + 0.652X$ , and the correlation coefficient value of 0.778 or has a strong relationship with a determination value of 60.5%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Motivation, Employee Productivity**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai Produktivitas Karyawan. Salah satu perusahaan yang diduga produktivitas karyawannya masih belum optimal adalah PT. Collection Lestari. adalah perusahaan jual beli pakaian Syar'i, dimana telah memiliki konveksi serta unit finishing, untuk menyediakan berbagai pilihan produk yang berkualitas dengan harga yang terjangkau. Perusahaan ini memiliki visi yang kuat yaitu : "Mejadikan busana muslim sebagai tren berpakaian yang sopan dan bernilai bagi seluruh masyarakat pada umumnya dan bagi umat muslim dan muslimah pada khususnya". Sedangkan misinya yaitu : "selalu meningkatkan produktivitas dan kualitas diri dengan berpijak pada hukum hukum syari'at islam dan kedisiplinan dengan harapan terwujudnya pelayanan yang memuaskan terhadap semua partner dan relasi kami. Semata mata demi mencari ridlo allah swt dan terciptanya kehidupan yang lebih barokah".

Berdasarkan visi dan misi yang dimiliki, PT. Collection Lestari merupakan perusahaan yang cukup besar. Maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan produktivitas produktivitas dari setiap karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia sangat berperan aktif dan memiliki banyak kepentingan didalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia lah yang merencanakan program dan menentukan terwujudnya suatu kegiatan yang dilakukan organisasi atau perusahaan. Mrengingat pentingnya peran sumber daya manusia tersebut, organisasi atau perusahaan sangat menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia untuk mewujudkan visi dan misi organisasi perusahaan agar dapat terwujud dengan adanya produktivitas karyawan yang berkualitas, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat terwujud. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2014:5) SDM adalah salah satunya faktor didalam organisasi atau perusahaan yang dapat membawa kemajuan dan keberhasilan.

Sejalan dengan penjelasan diatas, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia maka diperlukan suatu ukuran yang dapat menjelaskan kualitas SDM didalam organisasi, salah satunya adalah Produktivitas Menurut Mahsun (2006:25) produktivitas (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian perilaku karyawan. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan. Dari hasil penelitian dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu sangat baik ( $\geq 91$ ), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk ( $\leq 50$ ).

Fenomena yang terjadi, seringkali karyawan PT. Collection Lestari menunjukkan produktivitas kurang optimal. Hal tersebut dapat digambarkan pada tindakan, yaitu nilai rata-rata hasil kkerja karyawan. PT. Collection Lestari mengharapkan hasil produktivitas karyawannya memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik ( $\geq 91$ ).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor Motivasi Kerja. PT. Collection Lestari dalam membangun usaha dan menjalankan aktivitas produksi dan jual beli, PT. Collection Lestari memiliki karyawan yang berjumlah 74 orang, sehingga perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas, mempunyai semangat kerja yang tinggi serta disiplin dan mempunyai tanggung jawab kerja yang tinggi dalam menjalankan bisnisnya agar kelangsungan segala aktivitas dapat berjalan dengan baik.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang semakin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan perunit produksi akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan kearah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengetahui baik tidaknya produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kualitas, kuantitas dan hasil kerja pekerjaan berupa produktivitas karyawan bisa dinilai menggunakan standar penilaian kerja. Hal tersebut menunjukkan adanya penurunan produktivitas karyawan yang berdampak tidak baik untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Collection Lestari di Jakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana motivasi pada PT. Collection Lestari di Jakarta ?.
- b. Bagaimana produktivitas karyawan pada PT. Collection Lestari di Jakarta ?.
- c. Adakah pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Collection Lestari di Jakarta ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui kondisi motivasi pada PT. Collection Lestari di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui kondisi produktivitas karyawan pada PT. Collection Lestari di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Collection Lestari di Jakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi**

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

## 2. Produktivitas Karyawan

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 73 responden PT. Collection Lestari 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 73 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.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 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
Motivasi (X)	73	27	49	38.05	4.546
Produktivitas Karyawan (Y)	73	30	50	38.81	3.810
Valid N (listwise)	73				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,805 dengan standar deviasi 4,546. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,881 dengan standar deviasi 3,810. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Kuantitatif

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)	14.003	2.397		5.843	.000
Motivasi (X)	.652	.063	.778	10.422	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,003 + 0,652X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,003 diartikan jika motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 14,003 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,652, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,652 point maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,652 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 Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

		Motivasi (X1)	Produktivitas Karyawan (Y)
Motivasi (X)	Pearson Correlation	1	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,778 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas 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 Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.599	2.412

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,605 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,5% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,5% 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 motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.003	2.397		5.843	.000
Motivasi (X)	.652	.063	.778	10.422	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,422 > 1,997), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

## V. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,805 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel produktivitas karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,881 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,003 + 0,652X$ , nilai korelasi sebesar 0,778 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,422 > 1,997). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,805 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel produktivitas karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,881 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,003 + 0,652X$ , nilai korelasi sebesar 0,778 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,422 > 1,997).

### 2. Saran

- Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- Produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

## VII. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Produktivitas Karyawan*, 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.
- 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.
- 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.
- 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
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "*Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Produktivitas SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rao, Purba, (2012). "*Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*", The Asian.
- 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.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Produktivitas*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT ASURANSI BINTANG DI JAKARTA**

**Eko Yulianto<sup>1</sup>, Hamsinah<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[ekoy93@gmail.com](mailto:ekoy93@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00941@unpam.ac.id](mailto:dosen00941@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: Oktober -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan pada PT. Asuransi Bintang di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 70 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,794 dengan kriteria baik. Variabel produktivitas karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,874 dengan kriteria baik. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 13,247 + 0,672X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,785 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Disiplin, Produktivitas Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of discipline on employee productivity at PT. Star Insurance in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 70 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of the discipline variable obtained an average score of 3.794 with good criteria. Employee productivity variable obtained an average score of 3.874 with good criteria. Discipline has a positive and significant effect on employee productivity with the value of the regression equation  $Y = 13.247 + 0.672X$ , and the correlation coefficient value of 0.785 or has a strong relationship with a determination value of 61.7%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Discipline, Employee Productivity**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan.

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

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

Perusahaan Asuransi saat ini sedang membangun bisnis yang sangat menjanjikan, terlebih sekarang masyarakat sudah mulai sadar dengan pentingnya asuransi. Masyarakat sekarang sudah mulai sadar dengan adanya asuransi jiwa, asuransi general itu memanglah sangat penting untuk kehidupan sekarang. Terlihat sekarang banyak sekali perusahaan-perusahaan asuransi yang berlomba mempromosikan produknya. Harga yang ditawarkan juga sangat menarik masyarakat agar menggunakan asuransi tersebut.

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

Betapa pun bagusnya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan. sebagaimana Hasibuan (2013:11) menyampaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Faktor disiplin kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Karena menurut Hasibuan (2013:193) adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut pendapat ahli yang lain, Rivai (2013:444) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Karyawan wajib mendisiplinkan diri masing-masing mulai dari lingkungan yang paling kecil yaitu keluarga sampai lingkungan kerja agar tercipta produktivitas kerja karyawan yang baik dalam menjalani tugasnya sebagai karyawan.

PT. Asuransi Bintang Tbk menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen serta menjaga kualitas yang konsisten untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan misinya. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan setiap karyawannya dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Akan tetapi hal ini tidak mudah apabila disiplin kerja karyawan masih rendah.

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

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

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat masuk jam kantor, sedangkan dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang menunda pelaksanaan tugas kantor, terlambat saat masuk jam kerja, keluar kantor pada saat jam kerja dan kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada masing-masing individu, karena produktivitas kerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu dan faktor lingkungan perusahaan, baik suasana kerja lingkungan fisik maupun leadership. Sedangkan para atasan sebagai motivator bagi para karyawan berusaha agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat, perusahaan juga memberikan reward (bonus) yang sesuai dengan produktivitas kerja yg diberikan karyawan. Produktivitas kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam mencapai tujuannya PT. Asuransi Bintang Tbk memiliki beberapa untuk meningkatkan produktivitas diantaranya departemen Telemarketing, yaitu sistem pemasaran jarak jauh, dimana karyawan atau disebut juga Agen Telemarketing menghubungi customernya melalui telepon untuk melakukan penawaran produk

asuransi. Namun hal ini belum dirasa optimal untuk menunjang produktivitas kinerja karyawan, karena departemen ini sering tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bintang Tbk di Jakarta".

### **B. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana disiplin pada PT. Asuransi Bintang di Jakarta ?.
- b. Bagaimana produktivitas karyawan pada PT. Asuransi Bintang di Jakarta ?.
- c. Adakah pengaruh antara disiplin terhadap produktivitas karyawan pada PT. Asuransi Bintang di Jakarta ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui kondisi disiplin pada PT. Asuransi Bintang di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui kondisi produktivitas karyawan pada PT. Asuransi Bintang di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan pada PT. Asuransi Bintang di Jakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin**

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

### **2. Produktivitas Karyawan**

Produktivitas merupakan cerminan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 70 responden PT. Asuransi Bintang di Jakarta

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 70 responden.

### **3. Jenis Penelitian**

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

#### 4. Metode Analisis Data

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

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 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
Disiplin (X)	70	27	49	37.94	4.527
Produktivitas Karyawan (Y)	70	30	50	38.74	3.874
Valid N (listwise)	70				

Disiplin diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,794 dengan standar deviasi 4,527. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,874 dengan standar deviasi 3,874. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Kuantitatif

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)	13.247	2.455		5.395	.000
Disiplin (X)	.672	.064	.785	10.456	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,247 + 0,672X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 13,247 diartikan jika disiplin tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 13,247 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin sebesar 0,672, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin sebesar 0,672 point maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,672 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 Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan.  
Correlations<sup>b</sup>

		Disiplin (X1)	Produktivitas Karyawan (Y)
Disiplin (X)	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,785 artinya disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas 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 Disiplin Terhadap Produktivitas Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.611	2.416

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,617 artinya disiplin memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,7% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,3% 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 disiplin terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.247	2.455		5.395	.000
	Disiplin (X)	.672	.064	.785	10.456	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,456 > 1,999), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap produktivitas karyawan diterima.

## V. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin

Berdasarkan jawaban responden, variabel disiplin diperoleh *rating score* sebesar 3,794 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel produktivitas karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,874 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,247 + 0,672X$ , nilai korelasi sebesar 0,785 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,456 > 1,999$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin terhadap produktivitas karyawan diterima.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Variabel disiplin diperoleh *rating score* sebesar 3,794 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel produktivitas karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,874 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,247 + 0,672X$ , nilai korelasi sebesar 0,785 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,456 > 1,999$ ).

### 2. Saran

- Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
- Produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

## VII. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Produktivitas Karyawan*, 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.
- 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.
- 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
- Khari, Ismu Fadli (2011). "*Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*".

- Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Produktivitas SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rao, Purba, (2012). “*Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*”, The Asian.
- 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.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Produktivitas*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH PERPUTARAN MODAL KERJA TERHADAP  
PROFITABILITAS PADA PT INTIKERAMIK ALAMASRI INDONESIA  
TBK PERIODE 2013-2020**

**Eva Kania Kurnia Rahmi<sup>1</sup>, Zulfitra<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[evamaskan20@gmail.com](mailto:evamaskan20@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01137@unpam.ac.id](mailto:dosen01137@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: Oktober -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perputaran modal kerja terhadap Profitabilitas pada PT. Intikeramik Alamasri Indonesia Tbk Periode 2013-2020. Metode yang digunakan adalah explanatory research. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Perputaran modal kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,552%. Variabel Profitabilitas diperoleh nilai rata-rata 8,380%. Perputaran modal kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profitabilitas dengan nilai persamaan regresi  $Y = 1,311 + 0,002X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,724 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 52,4%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,042 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Perputaran Modal Kerja, Profitabilitas**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of working capital turnover on profitability at PT. Intikeramik Alamasri Indonesia Tbk Period 2013-2020. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of the research on the working capital turnover variable obtained an average value of 3.552%. Profitability variable obtained an average value of 8.380%. Working capital turnover has a positive and significant effect on profitability with the value of the regression equation  $Y = 1.311 + 0.002X$ , and the value of the correlation coefficient is 0.724 or has a strong relationship with a determination value of 52.4%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.042 < 0.05$ .*

**Keywords: Working Capital Turnover, Profitability**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan dalam menjalankan operasinya selalu diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama didirikan perusahaan adalah untuk memaksimalkan kekayaan pemegang saham. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan profitabilitas perusahaan tersebut. Profitabilitas menunjukkan keunggulan perusahaan dalam persaingan bisnis. Semakin tinggi tingkat profitabilitas maka kinerja perusahaan semakin baik.

Profitabilitas adalah kemampuan perusahaan memperoleh laba dalam hubungannya dengan penjualan, total aktiva maupun modal sendiri (Sartono, 2010:122). Bagi perusahaan masalah profitabilitas sangat penting. Bagi pimpinan perusahaan, profitabilitas digunakan sebagai tolak ukur berhasil atau tidak perusahaan yang dipimpinya. Sedangkan bagi karyawan perusahaan, semakin tinggi profitabilitas yang diperoleh perusahaan, maka ada peluang untuk meningkatkan gaji karyawan. Profitabilitas yang tinggi akan dapat mendukung kegiatan operasional secara maksimal. Tinggi rendahnya profitabilitas dipengaruhi banyak faktor seperti modal kerja.

Modal kerja adalah investasi perusahaan jangka pendek seperti kas, surat berharga, piutang dan inventori atau seluruh aktiva lancar (Putra, 2012). Mengingat pentingnya modal kerja dalam perusahaan, manajer keuangan harus dapat merencanakan dengan baik besarnya jumlah modal kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena jika terjadi kelebihan atau kekurangan dana hal ini akan mempengaruhi tingkat profitabilitas perusahaan (Supriyadi dan Fazriani, 2011).

Jika perusahaan kelebihan modal kerja akan menyebabkan banyak dana yang menganggur, sehingga dapat memperkecil profitabilitas. Sedangkan apabila kekurangan modal kerja, maka akan menghambat kegiatan operasional perusahaan. Adapun tiga komponen modal kerja yaitu kas, piutang, dan persediaan. Ketiga komponen modal kerja tersebut dapat dikelola dengan cara yang berbeda untuk memaksimalkan profitabilitas atau untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan (Lazaridis dan Tryfonidis, 2010).

PT. Intikeramik Alamasri Industri Tbk (IKAI) didirikan pada tanggal 26 Juni 1991, yang merupakan salah satu produsen ubin porselen terbesar di Indonesia. Perusahaan memulai operasional secara komersial pada bulan Mei 1993, dengan merek dagang "Essenza".

Pengelolaan modal kerja sangat penting karena menyangkut penetapan kebijakan modal kerja maupun pelaksanaan kebijakan modal kerja tersebut dalam operasi sehari-hari. Manajemen modal kerja berkepentingan terhadap keputusan investasi pada aktiva lancar dan hutang lancar. Terutama mengenai bagaimana menggunakan dan komposisi keduanya akan mempengaruhi resiko, Weston dan Brigham (1981:245) menjelaskan bahwa manajemen modal kerja adalah investasi perusahaan dalam jangka pendek terdiri dari empat komponen utama yaitu kas, surat-surat berharga (efek), persediaan dan piutang usaha. Dengan modal kerja operasi perusahaan akan berjalan ekonomis dan efisien.

Jumlah keuntungan yang diperoleh secara teratur merupakan salah satu faktor yang penting untuk menilai profitabilitas. Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dalam hubungan penjualan, total aktiva maupun modal sendiri sering digunakan untuk mengatur efisiensi penggunaan modal suatu perusahaan dengan membandingkan antara laba dengan modal yang digunakan dalam operasi, oleh karena itu keuntungan yang besar tidak menjamin atau bukan merupakan ukuran bahwa dalam perusahaan tersebut dapat melangsungkan hidupnya

secara kontinu. Bagi perusahaan pada umumnya masalah rentabilitas lebih penting daripada profit, karena profit yang besar saja belum merupakan ukuran bahwa perusahaan tersebut telah bekerja dengan efisien. Efisien baru dapat diketahui dengan membandingkan laba yang diperoleh dengan kekayaan atau modal yang menghasilkan profit. Oleh karena itu profitabilitas merupakan pencerminan dari efisiensi. Dengan demikian yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah tidak hanya bagaimana usaha untuk memperbesar profit, tetapi yang lebih penting adalah usaha untuk mempertinggi profitabilitasnya.

Berdasarkan kondisi yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisa pengaruh perubahan Modal Kerja Bersih pada PT. Intikeramik Alamasri Indonesia Tbk. Penelitian dan analisa ini di kembangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Perputaran Modal Kerja Terhadap Profitabilitas PT. Intikeramik Alamasri Indonesia Tbk.”

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Perputaran modal kerja pada pada PT. Intikeramik Alamasri Indonesia Tbk ?.
2. Bagaimana Profitabilitas pada PT. Intikeramik Alamasri Indonesia Tbk ?.
3. Adakah pengaruh antara Perputaran modal kerja terhadap Profitabilitas pada PT. Intikeramik Alamasri Indonesia Tbk ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi Perputaran modal kerja pada PT. Intikeramik Alamasri Indonesia Tbk.
2. Untuk mengetahui kondisi Profitabilitas pada PT. Intikeramik Alamasri Indonesia Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Perputaran modal kerja terhadap Profitabilitas pada PT. Intikeramik Alamasri Indonesia Tbk.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Intikeramik Alamasri 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. Intikeramik Alamasri 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**

### **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 modal kerja (X)	8	3101.2	4547.3	3522.36	537.0497
Profitabilitas (Y)	8	6.4	10.9	8.380	1.4888
Valid N (listwise)	8				

Perputaran modal kerja diperoleh nilai minimum sebesar 3.101 dan nilai maximum 4.547 dengan rata-rata sebesar 3,552 dengan standar deviasi 537,049. Profitabilitas diperoleh nilai minimum sebesar 6,4 dan nilai maximum 10,9 dengan rata-rata sebesar 8,380 dengan standar deviasi 1,488.

## 2. Analisis Verifikatif

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

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.311	2.778		.472	.654
Perputaran modal kerja (X)	.002	.001	.724	2.570	.042

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,311 + 0,002X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,311 diartikan jika Perputaran modal kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai Profitabilitas sebesar 1,311 point.
- 2) Koefisien regresi Perputaran modal kerja sebesar 0,002, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Perputaran modal kerja sebesar 0,002 point maka Profitabilitas juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,002 point.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Perputaran modal kerja Terhadap Profitabilitas.  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Perputaran modal kerja (X1)	Profitabilitas (Y)
Perputaran modal kerja (X)	Pearson Correlation	1	.724*
	Sig. (2-tailed)		.042
Profitabilitas (Y)	Pearson Correlation	.724*	1
	Sig. (2-tailed)	.042	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,724 artinya Perputaran modal kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Profitabilitas.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

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

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Perputaran modal kerja Terhadap Profitabilitas.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.445	1.1095

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,524 artinya Perputaran modal kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,4% terhadap Profitabilitas.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Perputaran modal kerja terhadap Profitabilitas.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Perputaran modal kerja Terhadap Profitabilitas.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	1.311	2.778	.472	.654
	Perputaran modal kerja (X)	.002	.001	.724	.042

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,570 > 2,447), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Perputaran modal kerja terhadap Profitabilitas diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Perputaran modal kerja**

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Perputaran modal kerja diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 3,552%.

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Profitabilitas**

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel Profitabilitas diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 8,380%.

**3. Pengaruh Perputaran modal kerja Terhadap Profitabilitas**

Perputaran modal kerja berpengaruh signifikan terhadap Profitabilitas dengan persamaan regresi  $Y = 1,311 + 0,002X$ , nilai korelasi sebesar 0,724 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,570 > 2,447). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Perputaran modal kerja terhadap Profitabilitas diterima.

**IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

**1. Kesimpulan**

- a. Variabel Perputaran modal kerja diperoleh rating score sebesar 3,552 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

- b. Variabel Profitabilitas diperoleh rating score sebesar 8,380 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Perputaran modal kerja berpengaruh signifikan terhadap Profitabilitas dengan persamaan regresi  $Y = 1,311 + 0,002X$ , nilai korelasi sebesar 0,724 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(2,570 > 2,447)$ .

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, ada beberapa hal yang dapat dijadikan masukan atau saran dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Perkembangan perputaran modal kerja yang terdapat pada PT Anabatic Technologies Tbk cukup baik meskipun terjadi penurunan pada tahun 2018. Diharapkan untuk kedepannya perusahaan agar terus memperbaiki kinerja karyawan, penggunaan operasional perusahaan, neraca perusahaan dan L/R perusahaan.
- b. Meningkatkan modal kerja secara efektif dan efisien sehingga akan lebih menguntungkan perusahaan.
- c. Untuk penelitian selanjutnya agar ditambahkan variabel lain agar hasil menjadi lebih baik

## V. 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.
- 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
- 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.
- 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.

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK  
KOTA TANGERANG SELATAN**

**Haryanto<sup>1</sup>, Mukrodi<sup>2\*</sup>**

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

**[harysabtu1710@gmail.com](mailto:harysabtu1710@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00560@unpam.ac.id](mailto:dosen00560@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>**

Manuskrip: November -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan. 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 motivasi intrinsik diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,396 dengan kriteria baik. Variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,804 dengan kriteria baik. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,111 + 0,793X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,749 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 56,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Kinerja Pegawai**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of intrinsic motivation on employee performance at the Central Bureau of Statistics of South Tangerang City. The method used is explanatory research with a sample of 85 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of intrinsic motivation variable obtained an average score of 3,396 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.804 with good criteria. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation  $Y = 11.111 + 0.793X$ , and the value of the correlation coefficient is 0.749 or has a strong relationship with a determination value of 56.1%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Intrinsic Motivation, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Penetapan program reformasi birokrasi oleh pemerintah menunjukkan keseriusan pemerintah untuk melakukan perubahan. Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai salah satu instansi pemerintah non departemen juga telah menetapkan program reformasi birokrasi. Visi, Misi, dan Core Value untuk insan statistik (karyawan BPS) telah ditetapkan dan tujuan berjangka juga telah disusun.

Pelaksanaan pencapaian visi, misi dan tujuan tersebut bukanlah sesuatu hal yang mudah, berbagai macam kendala, hambatan dan tantangan akan dan telah dilalui. Salah satu tantangan yang dihadapi BPS dalam mencapai visi tersebut adalah sumber daya manusia, dibutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja tinggi, tangguh dan berkualitas, yang mau dan mampu bekerja bersama dalam harmoni lingkungan BPS dengan penuh kesungguhan.

BPS juga menyusun Standard Operational Procedure (SOP) yang wajib dipedomani oleh seluruh karyawan BPS. SOP disusun agar setiap kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dengan focus SOP adalah target sampel, waktu, dan metodologi. Ada pekerjaan/survei yang sifatnya mingguan, bulanan, triwulanan, subround, semesteran, dan tahunan.

Jadwal yang bersamaan pada beberapa kegiatan survei seringkali terjadi, namun hal ini tidak boleh dijadikan alasan bagi karyawan untuk terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik dan kompleksitas pekerjaan yang berbeda menuntut setiap karyawan untuk memberdayakan diri dan mencari pemecahan masalah-masalah di lapangan, tetapi tidak boleh menyimpang dari SOP.

Kepadatan, karakteristik, dan kompleksitas pekerjaan tersebut menuntut karyawan memiliki kinerja yang tinggi, sehingga diharapkan pekerjaan akan berjalan sesuai dengan SOP yang ditetapkan. Tanggung jawab penyelesaian pekerjaan yang cukup berat tersebut tentunya tidak akan bisa dilakukan oleh karyawan yang tidak termotivasi.

Tanggung jawab penyelesaian pekerjaan yang cukup berat tersebut tentunya juga tidak akan bisa dilakukan oleh karyawan yang tidak bekerja dengan disiplin. Disiplin kerja terhadap waktu memberikan kemungkinan besar terhadap hasil kerja yang baik dan menghindari pemborosan terhadap energi yang dikeluarkan organisasi. Kepuasan kerja tentunya juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, maka akan berimbas positif terhadap kinerjanya.

Hal ini juga dirasakan dan dilaksanakan di BPS Kabupaten Magelang, namun demikian berdasarkan observasi penulis pada karyawan BPS Kabupaten Magelang, terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, terutama permasalahan yang terkait dengan kinerja, kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja. Masih ditemukan inkonsistensi antara dokumen Kor dan Modul pada Survei Sosial ekonomi Nasional (Susenas). Sehingga akan menghambat proses entri pada pengolahannya. Pada sisi lain, terdapat pula keterlambatan waktu penyelesaian. Terkait kedisiplinan, evaluasi terhadap presensi bisa diukur dengan hand key karyawan. Pada tahun 2015, pimpinan melakukan teguran tertulis terhadap beberapa karyawan yang terbukti memiliki kekurangan jam kerja, dan hal ini juga telah melanggar PP No. 53 Tahun 2010.

Masalah motivasi intrinsik juga terdapat permasalahan, misalnya karyawan masih ada yang kurang termotivasi dalam hal pengembangan diri dan prestasi. Masalah kepuasan kerja juga terdapat permasalahan, masih ada keluhan yang disampaikan yaitu terkait dengan padatnya pekerjaan dalam waktu bersamaan, ada juga yang merasa posisi grade tunjangan kinerja kurang adil.

Dari paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga akan menganalisa apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana motivasi intrinsik pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan ?.
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan ?.
3. Adakah pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi motivasi intrinsik pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi Intrinsik**

Menurut Nawawi (2017:32) memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan atau bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

### **2. Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 85 responden Badan Pusat Statistik Kota 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 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.

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### 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
Motivasi intrinsik (X)	85	29	44	33.96	3.965
Kinerja Pegawai (Y)	85	29	49	38.04	4.199
Valid N (listwise)	85				

Motivasi intrinsik diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,396 dengan standar deviasi 3,965. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,804 dengan standar deviasi 4,199. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

##### 2. Analisis Kuantitatif

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)	11.111	2.634		4.217	.000
Motivasi intrinsik (X)	.793	.077	.749	10.289	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,111 + 0,793X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,111 diartikan jika motivasi intrinsik tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 11,111 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi intrinsik sebesar 0,793, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi intrinsik sebesar 0,793 point maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,793 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 Motivasi intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai.

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

		Motivasi intrinsik (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi intrinsik (X)	Pearson Correlation	1	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=85

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,749 artinya motivasi intrinsik memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

**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 Motivasi intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.555	2.800

a. Predictors: (Constant), Motivasi intrinsik (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,561 artinya motivasi intrinsik memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Motivasi intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.111	2.634		4.217	.000
	Motivasi intrinsik (X)	.793	.077	.749	10.289	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,289 > 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Motivasi intrinsik**

Berdasarkan jawaban responden, variabel motivasi intrinsik diperoleh *rating score* sebesar 3,396 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja pegawai diperoleh *rating score*

sebesar 3,804 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Motivasi intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 11,111 + 0,793X$ , nilai korelasi sebesar 0,749 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,289 > 1,989$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Variabel motivasi intrinsik diperoleh *rating score* sebesar 3,396 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja pegawai diperoleh *rating score* sebesar 3,804 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 11,111 + 0,793X$ , nilai korelasi sebesar 0,749 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $10,289 > 1,989$ ).

### 2. Saran

- Pimpinan harus mampu memberikan motivasi dengan mendorong pegawai agar mampu bekerja secara optimal yang tumbuh dari dalam diri pekerja sebagai individu
- Lembaga harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai. 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.
- 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.
- 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
- Kharis, Ismu Fadli (2011). Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online.

- Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- 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.
- Rao, Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
- 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 Pegawai 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.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT PRIMA ABADI DI JAKARTA**

**Ihsan Suryadi<sup>1</sup>, Sachro Yusuf<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[ihsansuryadi99@gmail.com](mailto:ihsansuryadi99@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01228@unpam.ac.id](mailto:dosen01228@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: November -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 82 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,401 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,598 + 0,781X$ , 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: Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Prima Abadi in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 82 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of the work environment variable obtained an average score of 3,401 with good criteria. the performance variable obtained an average score of 3.816 with good criteria. The work environment has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation  $Y = 11,598 + 0.781X$ , and the correlation coefficient value of 0.746 or has a strong relationship with a determination value of 55.7%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$*

**Keywords: Work Environment, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Peranan lingkungan kerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, mengingat dengan lingkungan kerja yang baik mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga kinerja pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

PT. Prima Abadi sebagai suatu perusahaan manufaktur yang menerapkan sistem jam kerja masuk dan pulang pada Shift I sampai dengan sif III memiliki standar kerja karyawan shift dan non shif adalah presentase produk yang dihasilkan melebihi target produk yang ditetapkan perusahaan dan persentase absensi karyawan yang dilihat setiap harinya. Hal ini penting sekali diperhatikan oleh pihak perusahaan dengan memperhatikan suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Lingkungan kerja yang kondusif selain dapat memotivasi kerja karyawan, dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang bisa menjadikan kinerja karyawan akan maksimal. Namun pada kenyataannya kinerja karyawan semakin menurun.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan kinerja karyawan. Karena adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan- tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, motivasi, semangat kerja, kinerja karyawan akan menurun.

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif pada karyawan diharapkan kinerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja ada perusahaan ini tentunya masih banyak kekurangan, sebab lingkungan kerja mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tentunya menjadikan kinerja karyawan akan menjadi maksimal.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman. Meskipun pengaruh lingkungan kerja ini masih minim dibandingkan faktor lain, namun hal ini yang bisa mengakibatkan kerugian besar perusahaan untuk mengontrol sistem kerja karyawannya.

Dengan bertitik tolak pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Abadi di Jakarta”.

### B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Prima Abadi di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT. Prima Abadi di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

### **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2020:99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Kinerja merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 82 responden PT. Prima Abadi 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 82 responden.

### **3. Jenis Penelitian**

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

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

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

## **IV. HASIL PENELITIAN**

### **1. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, raiting 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)	82	29	44	34.01	4.002
Kinerja Karyawan (Y)	82	29	49	38.16	4.188
Valid N (listwise)	82				

Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,401 dengan standar deviasi 4,002. 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 3,816 dengan standar deviasi 4,188. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 2. Analisis Kuantitatif

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)	11.598	2.668		4.346	.000
	Lingkungan kerja (X)	.781	.078	.746	10.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,598 + 0,781X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,598 diartikan jika lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 11,598 point.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,781, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,781 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,781 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.

		Lingkungan kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan kerja (X)	Pearson Correlation	1	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=82

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,746 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.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	.557	.551	2.806

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,557 artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,7% terhadap kinerja 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 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. 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)	11.598	2.668		4.346	.000
Lingkungan kerja (X)	.781	.078	.746	10.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,022 > 1,990), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

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

Berdasarkan jawaban responden, variabel lingkungan kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,401 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 3,816 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  $Y = 11,598 + 0,781X$ , 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 ( $10,022 > 1,990$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Variabel lingkungan kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,401 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,816 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,598 + 0,781X$ , 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 ( $10,022 > 1,990$ ).

### 2. Saran

- a. Perusahaan sebaiknya memperhatikan setiap pelaksanaan lingkungan kerja khususnya pada bagian pelayanan karyawan kerja bagi karyawan dengan memperhatikan pelayanan karyawan yang kurang dan memperbaiki pelayanan karyawan yang sudah tidak layak untuk digunakan sehingga karyawan memiliki perasaan nyaman baik di lokasi kerja maupun di luar lokasi kerja. Perusahaan juga seharusnya memperhatikan kebutuhan setiap karyawan baik materil maupun non materil.
- b. Sebagai bagian terpenting dari perusahaan, karyawan hendaknya lebih meningkatkan kinerja kerja melalui keseriusan mengikuti program- program yang mendukung kinerja. Setiap karyawan seharusnya bisa lebih meningkatkan kemampuan hasil yang dicapai di lapangan untuk mendukung peningkatan produksi perusahaan tersebut.
- c. Peneliti selanjutnya seharusnya lebih menambah indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan kinerja kerja karyawan agar benar- benar bisa terukur dengan tepat.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. 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.
- 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.

- 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
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- 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.
- Rao, Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
- 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.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH *NON PERFORMING LOAN* TERHADAP *RETURN ON ASSET* PADA PT PERMATA BANK, TBK PERIODE 2010-2020**

Ismail<sup>1</sup>, Hendro Waryanto<sup>2\*</sup>

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[ismail.altegal@gmail.com](mailto:ismail.altegal@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00254@unpam.ac.id](mailto:dosen00254@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: November -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Non Performing Loan* terhadap *Return on Asset* pada PT. Permata Bank, Tbk. Metode yang digunakan adalah explanatory research. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel *Non Performing Loan* diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,31%. Variabel *Non Performing Loan* diperoleh nilai rata-rata 2,68%. *Non Performing Loan* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return on Asset* dengan nilai persamaan regresi  $Y = 4,039 - 0,409X$ , dan nilai koefisien korelasi -0,441 atau memiliki tingkat hubungan yang negatif sedang dengan nilai determinasi 19,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,174 > 0,05$ .

**Kata Kunci: Non Performing Loan, Non Performing Loan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Non Performing Loan on Return on Assets at PT. Permata Bank, Tbk. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of the study on the Non Performing Loan variable obtained an average value of 3.31%. Non-Performing Loan variable obtained an average value of 2.68%. Non-Performing Loans have no positive and significant effect on Return on Assets with the regression equation  $Y = 4.039 - 0.409X$ , and the correlation coefficient -0.441 or has a moderate negative relationship with a determination value of 19.8%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.174 > 0.05$ .*

**Keywords: Non Performing Loan, Non Performing Loan**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Industri perbankan merupakan industri yang syarat terutama karena melibatkan pengolahan uang masyarakat dan diputar dalam bentuk berbagai investasi, seperti pemberian kredit, pembelian surat-surat berharga dan penambahan dana lainnya. kondisi perbankan di Indonesia selama tahun 2013 – 2017 merupakan periode yang penuh dengan dinamika bagi industri perbankan nasional. Di tengah beratnya tantangan yang dihadapi, bank pada umumnya mampu mempertahankan kinerja yang positif. Profitabilitas, likuiditas, dan solvabilitas bank stabil pada tingkat yang memadai. Namun demikian, fungsi intermediasi masih terkendala akibat perubahan kondisi perekonomian yang kurang menguntungkan.

Bank merupakan lembaga intermediasi bagi pihak yang berkelebihan dana dengan pihak yang berkekurangan dana. Dimana bank memiliki beberapa fungsi, salah satunya adalah Agent Of Trust. Agen Of Trust yang berarti dalam kegiatan usahanya bank mengandalkan kepercayaan (trust) masyarakat. Masyarakat percaya bahwa uangnya tidak disalahgunakan oleh bank. uangnya akan dikelola dengan baik dan bank tidak akan bangrut.

Untuk mengukur kinerja perusahaan yang baik adalah profit, maka dapat digunakan analisis profitabilitas. Profitability Analysis yang implementasinya adalah Profitability Ratio disebut juga operating ratio, ada dua tipe rasio yakni Margin On Sale untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam mengendalikan pengeluaran yang hubungannya dengan penjualan, melalui Gross Profit Margin, Operating Margin dan Net Profit Margin.

Bank Indonesia juga lebih mengutamakan nilai profitabilitas suatu bank yang diukur dengan ROA dibandingkan dengan ROA karena bank Indonesia lebih mengutamakan nilai profitabilitas suatu bank yang diukur dengan aset yang danannya sebagian besar berasal dari simpanan masyarakat sehingga ROA lebih mewakili dalam mengukur tingkat profitabilitas bank.

PT. PermataBank, Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan, yaitu kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat (berupa tabungan, deposito, giro dan investasi) dan menyalurkan kepada masyarakat berupa pembelian kredit. Oleh karenanya, Permata Bank menyadari akan pentingnya menjaga dan meningkatkan kesehatan kinerjanya dalam upaya mempertahankan eksistensi bisnis melalui peningkatan profitabilitas. Dalam upaya meningkatkan Return Of Assets (ROA), manajemen bank juga perlu untuk memperhatikan besarnya likuiditas. Tingkat kemampuan bank memenuhi kewajiban keuangan yang harus dibayar (likuiditas). Tingkat likuiditas dapat diukur antara lain dengan rasio keuangan yaitu Loan To Deposit Ratio (LDR) yang merupakan rasio untuk menilai likuiditas suatu bank dengan cara membagi jumlah kredit yang diberikan oleh bank terhadap dana oleh pihak ketiga.

Berikut ini data pencapaian Loan Deposit Ratio dan Return On Asset PT. Permata Bank Tahun 2010-2020, sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai NPL dan ROA PT. Permata Bank Tahun 2010-2020

Tahun	NPL	ROA
2010	0.0462	1.72%
2011	3.54%	3.98%
2012	2.14%	1.92%
2013	2.66%	1.74%
2014	3.78%	2.72%
2015	2.35%	1.65%

2016	2.13%	5.23%
2017	2.11%	3.27%
2018	2.17%	3.93%
2019	5.13%	1.21%
2020	5.86%	2.15%
Rata-rata	3,32%	2,68%

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa pencapaian Loan Deposit Ratio (LDR) PT. Permata Bank Tbk Tahun 2010-2020 berfluktuasi. pencapaian terendah dicapai pada tahun 2017 yang hanya mencapai sebesar 2,11% dan pencapaian tertinggi terjadi tahun 2019 yang mampu mencapai 5,86%. Secara rata-rata dicapai 3,32% per tahunnya.

Sedangkan profitabilitas yang diukur dengan Return on Asset (ROA) menunjukkan bahwa pencapaian tahun 2010-2020 juga berfluktuasi. pencapaian terendah dicapai pada tahun 2019 yang hanya mencapai sebesar 1,21% dan pencapaian tertinggi terjadi tahun 2016 yang mampu mencapai 5,238%. Secara rata-rata dicapai 2,68% per tahunnya.

Masalah pemberian kredit Loan To Deposit Ratio (LDR) yang sering dihadapi bisnis perbankan adalah adanya persaingan tajam yang tidak seimbang yang dapat menimbulkan ketidak efisien manajemen yang berakibat pada pendapatan dan munculnya kredit bermasalah yang dapat menurunkan laba. Kredit bermasalah akan mempengaruhi permodalan yang juga dapat menyebabkan bank mengalami masalah likuiditas.

Kredit yang diberikan oleh bank merupakan bagian terbesar dari aset yang dimiliki oleh bank yang bersangkutan oleh karena itu, kegiatan perkreditan merupakan tulang punggung dari kegiatan utama bank melihat peranan kredit yang sangat besar dalam perekonomian tentunya pemerintah dan perbankan harus menerapkan kebijakan yang dapat dalam mengatur keseimbangan kredit nasional. Kredit menjadi sumber pendapatan dan keuntungan bank yang terbesar. Disamping itu kredit juga merupakan jenis kegiatan penanaman dana yang sering menjadi penyebab utama suatu bank dalam menghadapi masalah besar maka tidak berlebihan apabila dikatakan bahwa usaha bank sangat dipengaruhi oleh keberhasilan mereka mengelola kredit usaha bank yang berhasil mengelola kreditnya akan berkembang, sedangkan usaha bank yang selalu di rong-rong kredit bermasalah akan mundur.

Pada dasarnya semua bisnis tidak terlepas dari resiko kegagalan demikian pula dengan dunia perbankan pemberian kredit yang dilakukan oleh bank mengandung resiko yaitu berupa tidak lancarnya pembayaran kredit atau dengan kata lain kredit bermasalah Non Performing Loan (NPL) sehingga akan mempengaruhi kinerja bank data terbaru bank indonesia (BI) mengungkapkan bahwa kualitas kredit perbankan cenderung mengalami penurunan. Adapun indikasinya terlihat sangat jelas dari peningkatan kredit macet atau Non Performing loan (NPL). Untuk Non Performing Loan (NPL) bank indonesia telah menentukan sebesar 5%. Apabila bank mampu menekan Rasio Non Performing Loan (NPL) dibawah 5%, maka potensi keuntungan yang akan diperoleh akan semakin besar, karena bank-bank akan menghemat uang yang diperlukan untuk membentuk cadangan kerugian kredit bermasalah penyisihan penghapusan aktiva produktif (PPAP). melambatnya pertumbuhan ekonomi berdampak pada pertumbuhan kredit dan dana pihak ketiga, serta kenaikan biaya cadangan kredit bermasalah maupun beban operasional

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Non Performing Loan (NPL) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada

PT. Permata Bank, Tbk Periode 2010-2020”.

### B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana *Non Performing Loan* pada PT. Permata Bank, Tbk ?.
2. Bagaimana *Return on Asset* pada PT. Permata Bank, Tbk ?.
3. Adakah pengaruh antara *Non Performing Loan* terhadap *Return on Asset* pada PT. Permata Bank, Tbk ?.

### C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kondisi *Non Performing Loan* pada PT. Permata Bank, Tbk.
- b. Untuk mengetahui kondisi *Return on Asset* pada PT. Permata Bank, Tbk.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara *Non Performing Loan* terhadap *Return on Asset* pada PT. Permata Bank, Tbk.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Permata Bank, Tbk selama 11 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. Permata Bank, Tbk selama 11 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

### 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
Non Performing Loan	11	2.11	5.86	3.3173	1.36562
Return On Asset	11	1.21	5.23	2.6836	1.26452
Valid N (listwise)	11				

Pencapaian *Non Performing Loan* diperoleh nilai *minimum* sebesar 2,11% dan nilai *maximum* 5,86% dengan rata-rata sebesar 3,31% dengan standar deviasi 1,36%. Sedangkan Pencapaian nilai *Return on Asset* diperoleh nilai *minimum* sebesar 1,21% dan nilai *maximum* 5,23% dengan rata-rata sebesar 2,68% dengan standar deviasi 1,26%.

### 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>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	4.039	.987		4.092	.003
	Non Performing Loan	-.409	.277	-.441	-1.475	.174

a. Dependent Variable: Return On Asset

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,039 - 0,409X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 4,039 diartikan jika *Non Performing Loan* tidak ada, maka telah terdapat nilai *Return on Asset* sebesar 4,039 point.
- 2) Koefisien regresi *Non Performing Loan* sebesar -0,409, angka ini negatif artinya setiap ada peningkatan *Non Performing Loan* sebesar 0,409 point maka *Return on Asset* juga akan mengalami penurunan sebesar -0,409 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi *Non Performing Loan* Terhadap *Return on Asset*.

		Non Performing Loan	Return On Asset
Non Performing Loan	Pearson Correlation	1	-.441
	Sig. (2-tailed)		.174
Return On Asset	Pearson Correlation	-.441	1
	Sig. (2-tailed)	.174	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Listwise N=11

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar -0,441 artinya *Non Performing Loan* memiliki hubungan yang negatif sedang 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 *Non Performing Loan* Terhadap *Return on Asset*.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441 <sup>a</sup>	.195	.105	1.19613

a. Predictors: (Constant), Non Performing Loan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,198 artinya *Non Performing Loan* memiliki kontribusi pengaruh sebesar 19,8% terhadap *Return*

on Asset, sedangkan sisanya sebesar 81,2% dipengaruhi faktor lain.

#### d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Non Performing Loan* terhadap *Return on Asset*.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis *Non Performing Loan* Terhadap *Return on Asset*.

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	4.039	.987		4.092	.003
	Non Performing Loan	-.409	.277	-.441	-1.475	.174

a. Dependent Variable: Return On Asset

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (-1,479 < 2,262), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Non Performing Loan* terhadap *Return on Asset* ditolak.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Kondisi Nilai *Non Performing Loan*

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel *Non Performing Loan* diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 3,31%.

#### 2. Kondisi Nilai *Return on Asset*

Berdasarkan data empiris dan analisis data, variabel *Return on Asset* diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 2,68%.

#### 3. Pengaruh *Non Performing Loan* Terhadap *Return on Asset*

*Non Performing Loan* berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan persamaan regresi  $Y = 4,039 - 0,409X$ , nilai korelasi sebesar -0,441 atau memiliki hubungan yang negatif sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 19,8%, sedangkan sisanya sebesar 81,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (-1,479 < 2,262). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara *Non Performing Loan* terhadap *Return on Asset* ditolak.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Kondisi variabel *Non Performing Loan* berdasar pada periode laporan keuangan 11 tahun diperoleh *Non Performing Loan* rata-rata sebesar 3,31%.
- Kondisi variabel *Non Performing Loan* berdasar pada periode laporan keuangan 11 tahun diperoleh *Non Performing Loan* rata-rata sebesar 2,68%.
- Non Performing Loan* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset* dengan persamaan regresi  $Y = 4,039 - 0,409X$ , nilai korelasi sebesar -0,441 atau negatif sedang dan kontribusi pengaruh sebesar 19,8% sedangkan sisanya sebesar 81,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (-1,479 < 2,262).

## 2. Saran

- a. Pihak manajemen bank agar lebih memperhatikan likuiditas dan menjaga keseimbangan modal perusahaan pada bank dan lebih meningkatkan perolehan capitalnya dalam kegiatannya.
- b. 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*.

## V. 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.
- 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). "Pengantar Manajemen Keuangan", Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- Kasmir. (2012) "Pengantar Manajemen Keuangan", Edisi Pertama, Cetakan kedua, Jakarta: Prenada Media.
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Martono dan Agus Harjito, (2011). "Manajemen Keuangan", Jakarta: Penerbit Ekonisia.
- Munawir (2010), "Analisis Laporan Keuangan", Edisi Ke Empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sartono, "Manajemen Keuangan Aplikasi Dan Teori", Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- Sawir, (2003). "Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan", Cetakan ketiga, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyarso, G. dan F. Winarni, "Manajemen Keuangan (Pemahaman Laporan Keuangan, Pengelolaan Aktiva, Kewajiban dan Modal serta Pengukuran
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.

**PENGARUH KEGIATAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN  
PEMBELIAN PRODUK KACANG MAYASI PADA  
PT MANOHARA ASRI DI JAKARTA**

**Muhamad Cikdan<sup>1</sup>, Sewaka<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[cikdanmuhamad@gmail.com](mailto:cikdanmuhamad@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00120@unpam.ac.id](mailto:dosen00120@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: November -2021; Ditinjau: November: -2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kegiatan promosi terhadap keputusan pembelian produk kacang mayasi pada PT. Manohara Asri di Jakarta. 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 kegiatan promosi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,422 dengan kriteria baik. Variabel keputusan pembelian diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,836 dengan kriteria baik. Kegiatan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai persamaan regresi  $Y = 7,748 + 0,895X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,790 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 62,5%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Kegiatan Promosi, Keputusan Pembelian**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of promotional activities on purchasing decisions of mayasi peanut products at PT. Manohara Asri in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 100 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable promotion activities obtained an average score of 3,422 with good criteria. Purchasing decision variables obtained an average score of 3,836 with good criteria. Promotional activities have a positive and significant effect on purchasing decisions with a regression equation value of  $Y = 7.748 + 0.895X$ , and a correlation coefficient value of 0.790 or has a strong relationship with a determination value of 62.5%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Promotion Activities, Purchase Decision**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan dan kemajuan industri, salah satunya dapat kita lihat dengan adanya perkembangan dunia usaha yang semakin pesat. Hal ini dapat terlihat dengan munculnya industri barang dan jasa. Kemajuan sektor industri yang pesat menimbulkan tingkat persaingan usaha yang ketat.

Peningkatan taraf hidup dan gaya hidup masyarakat yang sangat beragam sekarang ini, membuat perusahaan harus dapat menciptakan produk yang kreatif serta inovatif dan mengikuti perkembangan mode saat ini, selain itu tentunya perusahaan harus melakukan kegiatan promosi untuk memperkenalkan dan memasarkan produk tersebut.

Dalam usaha menentukan langkah-langkah maju agar sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin dengan potensi dan kemampuan yang maksimal, salah satu yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan melakukan kegiatan pemasaran. Pemasaran merupakan salah satu bidang yang harus diperhatikan demi keberhasilan perusahaan di samping kegiatan bidang lainnya seperti produksi, personalia dan keuangan (budgeting).

Dalam bidang pemasaran berbagai masalah timbul selain persaingan juga berkembangnya keanekaragaman produk, meningkatnya selera konsumen, dan adanya produk baru yang dihasilkan, Untuk itu perusahaan dituntut untuk dapat menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah yang ada. Dalam menghadapi masalah yang datang dari berbagai arah perusahaan harus dapat meningkatkan efektivitas seluruh pengelolaan perusahaan dalam menangani pemasaran produk. Kondisi seperti inilah yang pada akhirnya menyebabkan para pelaku usaha semakin gencar berusaha untuk mencari solusi maupun program bisnis yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan didalam bisnisnya.

Namun demikian, meskipun perusahaan telah berusaha bersaing dan memberikan yang terbaik untuk konsumen belum tentu dapat menjamin akan berhasilnya usaha pencapaian tujuan perusahaan, karena tiap konsumen memiliki selera dan keinginan yang berbeda-beda. Maka dari itu setiap perusahaan memiliki strategi pemasaran yang berbeda-beda, yang merupakan strategi terbaik disetiap perusahaan. Dengan melakukan hal tersebut perusahaan dapat menarik minat, ketertarikan, dan menggugah masyarakat untuk membeli produk barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan tersebut. PT. Manohara Asri merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak di bidang usaha makanan dengan mengutamakan kualitas yang terbaik bagi produknya. Beragam jenis produk makanan dihasilkan oleh perusahaan. Salah satunya adalah produk Kacang, yang merupakan produk makanan ringan.

Permasalahan yang terjadi pada PT Manohara Asri (Kacang Mayasi) yaitu Kurang efektifnya kegiatan-kegiatan promosi yang dilakukan PT manohara asri, Keputusan pembelian konsumen produk kacang mayasi masih rendah dan Kegiatan promosi masih tidak ada dampak terhadap minat beli konsumen.

Untuk itu diharapkan kegiatan-kegiatan promosi yang dilakukan dapat mengenai sasaran dengan tepat, guna memberikan informasi mengenai produk kacang mayasi, promosi dimaksudkan untuk menarik minat beli pelanggan, antara lain dengan memberikan informasi selengkapnya kepada pelanggan akan suatu produk yang dipasarkan, jika kegiatan promosi terlaksana dengan baik maka pelanggan akan tertarik dan akan membeli produk tersebut.

Maka dari itu promosi memegang penting dalam mencapai tujuan perusahaan terutama dalam mendapatkan keuntungan maksimal dengan biaya terkecil. Promosi

merupakan kegiatan pokok yang dilakukan pengusaha untuk kelangsungan hidup perusahaan yang selanjutnya berkembang dan mencapai hasil penjualan yang diinginkan, sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan konsumen merupakan suatu keadaan dimana keinginan dan harapan pelanggan dapat terpenuhi.

Kegiatan promosi dilakukan guna memberikan informasi kepada konsumen yang masih belum mengenal produk secara jelas, didukung dengan penyajian program-program promosi lainnya yang berhubungan dengan produk yang dipasarkan, hal ini dapat mendorong keputusan pembelian konsumen akan suatu produk, keputusan pembelian konsumen diharapkan akan berubah dari yang sebelumnya tidak berminat untuk membeli menjadi berminat untuk membeli.

Slameto (2010:180) menyatakan bahwa “Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh.”. Hal yang kontradiktif justru terjadi di perusahaan diantaranya kegiatan-kegiatan promosi yang dilakukan PT Manohara Asri dalam mempengaruhi keputusan pembelian konsumen masih sangat minim, keputusan pembelian konsumen cenderung berkurang sehingga mengurangi omset penjualan.

Hal ini dipengaruhi oleh kegiatan yang dilakukan contohnya menyelenggarakan program sosialisasi produk sebagai ajang memberikan informasi mengenai produk lama yang sudah ada dengan tujuan agar manfaat dari produk dapat digunakan dengan baik dan benar oleh pelanggan, selain itu untuk menarik keputusan pembelian pelanggan PT Manohara Asri juga menyelenggarakan acara-acara untuk memperkenalkan produk barunya, cara ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran terhadap konsumen akan produk, dan agar lebih menarik perhatian konsumen, penyelenggaraan disarankan dapat menyediakan berbagai macam hadiah yang dapat menarik keputusan pembelian konsumen, dengan demikian penulis tertarik untuk mengadakan riset lebih lanjut, adapun judul penelitian yang penulis lakukan adalah “Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Produk Kacang Mayasi PT Manohara Asri di Jakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana kegiatan promosi pada PT. Manohara Asri di Jakarta ?.
- b. Bagaimana keputusan pembelian pada PT. Manohara Asri di Jakarta ?.
- c. Adakah pengaruh antara kegiatan promosi terhadap keputusan pembelian pada PT. Manohara Asri di Jakarta ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui kondisi kegiatan promosi pada PT. Manohara Asri di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui kondisi keputusan pembelian pada PT. Manohara Asri di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kegiatan promosi terhadap keputusan pembelian pada PT. Manohara Asri di Jakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kegiatan Promosi**

Menurut Kotler dalam Tjiptono (2019) menyatakan bahwa “Kegiatan promosi adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan”.

### **2. Keputusan Pembelian**

Menurut Kotler dan Armstrong (2019) berpendapat “perilaku konsumen merupakan sebuah pendekatan penyelesaian masalah yang terdiri dari lima tahap yang dilakukan

konsumen. Kelima tahap tersebut adalah pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi alternatif, keputusan pembelian, dan perilaku pasca pembelian”.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 100 responden PT. Manohara Asri 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 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.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 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
Kegiatan Promosi (X)	100	28	44	34.22	3.754
Keputusan Pembelian (Y)	100	29	49	38.36	4.249
Valid N (listwise)	100				

Kegiatan promosi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,422 dengan standar deviasi 3,754. 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 3,836 dengan standar deviasi 4,249. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Kuantitatif

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)	7.748	2.411		3.214	.002
Kegiatan Promosi (X)	.895	.070	.790	12.774	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,748 + 0,895X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,748 diartikan jika kegiatan promosi tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 7,748 point.
- 2) Koefisien regresi kegiatan promosi sebesar 0,895, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kegiatan promosi sebesar 0,895 point maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,895 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 Kegiatan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian.

		Kegiatan Promosi (X)	Keputusan Pembelian (Y)
Kegiatan Promosi (X)	Pearson Correlation	1	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=100

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,790 artinya kegiatan promosi memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kegiatan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.625	.621	2.616

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,625 artinya kegiatan promosi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,5% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 37,5% 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 kegiatan promosi terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kegiatan promosi Terhadap Keputusan Pembelian.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	7.748	2.411		3.214	.002
Kegiatan Promosi (X)	.895	.070	.790	12.774	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,774 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kegiatan promosi terhadap keputusan pembelian diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kegiatan Promosi**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kegiatan promosi diperoleh *rating score* sebesar 3,422 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 3,836 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**3. Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian**

Kegiatan promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 7,748 + 0,895X$ , nilai korelasi sebesar 0,790 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,774 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kegiatan promosi terhadap keputusan pembelian diterima.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**1. Kesimpulan**

- a. Variabel kegiatan promosi diperoleh *rating score* sebesar 3,422 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel keputusan pembelian diperoleh *rating score* sebesar 3,836 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Kegiatan promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 7,748 + 0,895X$ , nilai korelasi sebesar 0,790 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,774 > 1,984).

**2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. PT Manohara Asri disarankan untuk selalu memonitoring kepada salesman dan salesgirl agar terus meningkatkan produk knowledge dan kecakapan dalam

menjelaskan produk kepada konsumen agar dapat memberikan informasi dengan sangat baik dan mudah dipahami oleh konsumen sehingga dapat meningkatkan minat beli konsumen.

- b. Disarankan kepada pihak PT. Manohara Asri harus selalu melakukan riset terus-menerus untuk mengetahui perkembangan dan keinginan serta tingkat kegiatan promosi yang diberikan terhadap konsumen, karena dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui pengaruh kegiatan promosi terhadap minat beli konsumen.
- c. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi konsumen dalam pengambilan keputusan untuk menjadi konsumen tetap agar hasil penelitian lebih maksimal

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bashu Swastha dan T. Handoko (2015) Manajemen Pemasaran Moderen, Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- Fandy Tjiptono (2017), Serivce Quality and Satisfiation. 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
- Khari, 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.
- Philip Kotler (2017) Manajemen Pemasaran, Edisi Keempat Belas, Jakarta: PT. Indeks.
- 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.

**PENGARUH PELAYANAN PURNA JUAL TERHADAP KEPUASAN  
KONSUMEN**

(Survey Pengguna Produk Elektronik Samsung di Bintaro Exchange Tangerang Selatan)

Mukadi<sup>1</sup>, Udin Ahidin<sup>2\*</sup>

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[mukadi26@gmail.com](mailto:mukadi26@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00406@unpam.ac.id](mailto:dosen00406@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: November -2021; Ditinjau: Desember-2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelayanan purna jual terhadap kepuasan konsumen pengguna produk elektronik Samsung di Bintaro Exchange Tangerang Selatan. 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 pelayanan purna jual diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,423 dengan kriteria baik. Variabel kepuasan konsumen diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,833 dengan kriteria baik. Pelayanan purna jual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen dengan nilai persamaan regresi  $Y = 8,027 + 0,885X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,778 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,5%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Pelayanan Purna Jual, Kepuasan Konsumen**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of after-sales service on consumer satisfaction of users of Samsung electronic products at Bintaro Exchange, South Tangerang. The method used is explanatory research with a sample of 96 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable after sales service obtained an average score of 3,423 with good criteria. The consumer satisfaction variable obtained an average score of 3.833 with good criteria. After-sales service has a positive and significant effect on customer satisfaction with the value of the regression equation  $Y = 8.027 + 0.885X$ , and the value of the correlation coefficient is 0.778 or has a strong relationship with a determination value of 60.5%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: After Sales Service, Consumer Satisfaction**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan industri di Indonesia cenderung berkembang pesat seiring dengan berkembangnya teknologi. Salah satunya adalah dalam industri manufaktur produk elektronik. Industri manufaktur produk elektronik adalah salah satu yang mengalami perkembangan yang sangat signifikan.

Seiring dengan berkembangnya kehidupan dan gaya hidup masyarakat menyebabkan keberadaan alat-alat elektronik seperti televisi (TV), kulkas, audio, vacuum cleaner, mesin cuci, home theater dan pendingin ruangan (AC) tidak lagi menjadi barang mewah. Masyarakat mengalami perubahan sikap mengenai keberadaan dan kebutuhan alat-alat elektronik. Masyarakat kelas atas, menengah maupun bawah telah mampu memiliki alat-alat elektronik tersebut dengan harga yang sesuai dengan income atau pendapatan masing-masing.

Terdapat berbagai macam merek alat-alat elektronik yang beredar di Indonesia di antaranya Sharp, LG, Toshiba, Panasonic, Polytron, Samsung, Denpoo, dan lain sebagainya. Menurut Hasan (2014:202), merek dimaknai sebagai kombinasi dari sebuah nama, tanda, simbol, atau desain untuk mengidentifikasi barang dan jasa dari satu usaha atau kelompok usaha yang dikembangkan menjadi merek dagang dan membedakan diri dari pesaing menciptakan pengaruh dan menghasilkan nilai bagi perusahaan, tetapi banyak menyebut dengan sebagai desain, warna, gerak, atau kombinasi atribut-atribut produk lainnya yang memberikan identitas dan diferensiasi terhadap produk pesaing.

Menurut Handi Irawan, CEO Frontier Consulting Group dan juga Penggagas Top Brand Award dalam majalah Marketing, ada tiga aspek untuk bisa membangun merek yang sukses. Pertama, merek haruslah dibangun melalui *quality before price*, artinya menciptakan kualitas terlebih dahulu ketimbang harga. Para pemenang Top Brand umumnya memiliki harga lebih premium, namun konsumen justru lebih menyukai memilih atau menggunakan merek-merek pemenang Top Brand. Hal tersebut karena umumnya merek-merek pemenang Top Brand concern terhadap kualitas, sehingga mereka bisa dipersepsi sebagai merek yang berkualitas.

Aspek kedua adalah *innovation before cost*. Handi Irawan menyampaikan bahwa perusahaan yang mengedepankan inovasi sebelum biaya menjalankan aspek kesuksesan Top Brand yang kedua. Perusahaan-perusahaan ini melakukan perbaikan berkelanjutan, diferensiasi dan inovasi produk yang sesuai dengan kebutuhan konsumen demi pencapaian efektivitas, bukan sekedar mengjar efisiensi. Lalu, aspek ketiga adalah *engagement before sales*. Handi Irawan menegaskan bahwa perusahaan-perusahaan pemilik Top Brand mengutamakan fokus untuk membangun keterlekatan merek dengan konsumen serta hubungan yang erat demi meraih loyalitas. Strategi penjualan produk didasarkan pada upaya membangun customer engagement serta brand loyalty, bukan yang lain.

Samsung merupakan merek yang produknya paling banyak digunakan oleh masyarakat. Samsung Electronics adalah perusahaan yang merancang dan memproduksi TV, perangkat rumah tangga, dan perangkat telekomunikasi.

Dapat menjaga kepuasan dan kepercayaan konsumen terhadap suatu merek, perusahaan harus melakukan pelayanan terhadap konsumen, baik setelah penjualan maupun saat pembelian produk. Pelayanan tersebut dikenal sebagai pelayanan purna jual. Layanan purna jual merupakan tanggung jawab penjual atas kualitas barang yang dijualnya dan dapat diberikan dalam bentuk konsultasi lanjutan atau garansi berupa pergantian barang (suku cadang) yang rusak, dan reparasi. Peranan layanan purna jual bertujuan untuk memberikan layanan dengan standar dan kualitas yang baik untuk

meningkatkan kepercayaan konsumen. Dalam melakukan layanan purna perusahaan harus mengetahui apa sebenarnya yang diinginkan oleh konsumen, karena konsumen akan puas terhadap produk yang dibeli serta layanan dan hubungan yang baik dari pihak perusahaan, dan mendorong kesetiaan, loyalitas konsumen terhadap produk dan perusahaannya. Sebaik apapun produk yang dijual oleh perusahaan, jika layanan dari perusahaan tidak dapat memuaskan konsumen, maka konsumen dengan mudah berpaling dari produk dan perusahaan lain.

Menurut Sangadji dan Sopiah (2013:180), kepuasan atau ketidakpuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap kinerja produk yang riil atau aktual dengan kinerja produk yang diharapkan. Menurut Hasan (2014:89), kepuasan konsumen merupakan suatu konsep yang telah lama dikenal dalam teori dan aplikasi pemasaran, kepuasan konsumen menjadi salah satu tujuan esensial bagi aktivitas bisnis, dipandang sebagai salah satu indikator terbaik untuk meraih laba di masa yang akan datang, menjadi pemicu upaya untuk meningkatkan kepuasan konsumen.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelayanan Purna Jual Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Produk Elektronik Samsung di Bintaro Exchange Tangerang Selatan”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelayanan purna jual pada PT. Gemilang di Jakarta ?.
2. Bagaimana kepuasan konsumen pada PT. Gemilang di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara pelayanan purna jual terhadap kepuasan konsumen pada PT. Gemilang di Jakarta ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi pelayanan purna jual pada PT. Gemilang di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi kepuasan konsumen pada PT. Gemilang di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelayanan purna jual terhadap kepuasan konsumen pada PT. Gemilang di Jakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pelayanan Purna Jual**

Menurut Kotler (2017:508 ) menyatakan “Layanan purna jual juga dapat berarti jasa yang diberikan oleh produsen kepada konsumennya setelah transaksi penjualan dilakukan sebagai jaminan mutu untuk produk yang ditawarkannya”.

### **2. Kepuasan Konsumen**

Menurut Kotler dan Keller (2019:138), “Kepuasan merupakan perasaan seseorang akan kesenangan atau kekecewaan setelah membandingkan kinerja suatu produk yang dirasakan dengan harapan mereka. Jika kinerja tidak memenuhi harapan, konsumen tidak puas dan jika kinerja sesuai dengan harapan maka konsumen puas”.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 96 responden PT. Gemilang di Jakarta

## 2. Sampel

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

## 3. Jenis Penelitian

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

## 4. Metode Analisis Data

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

# IV. HASIL PENELITIAN

## 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*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelayanan Purna Jual (X)	96	28	44	34.23	3.740
Kepuasan Konsumen (Y)	96	29	49	38.33	4.259
Valid N (listwise)	96				

Pelayanan purna jual diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,423 dengan standar deviasi 3,740 Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kepuasan konsumen diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,833 dengan standar deviasi 4,259. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 2. Analisis Kuantitatif

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

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.027	2.543		3.156	.002
Pelayanan Purna Jual (X)	.885	.074	.778	11.987	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,027 + 0,885X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,027 diartikan jika pelayanan purna jual tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan konsumen sebesar 8,027 point.

- 2) Koefisien regresi pelayanan purna jual sebesar 0,885, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelayanan purna jual sebesar 0,885 point maka kepuasan konsumen 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 Pelayanan Purna Jual Terhadap Kepuasan Konsumen.

		Pelayanan Purna Jual (X)	Kepuasan Konsumen (Y)
Pelayanan Purna Jual (X)	Pearson Correlation	1	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Konsumen (Y)	Pearson Correlation	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=96

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,778 artinya pelayanan purna jual memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan konsumen.

**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 Pelayanan Purna Jual Terhadap Kepuasan Konsumen.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.600	2.693

a. Predictors: (Constant), Pelayanan Purna jual (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,605 artinya pelayanan purna jual memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,5% terhadap kepuasan konsumen, sedangkan sisanya sebesar 39,5% 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 pelayanan purna jual terhadap kepuasan konsumen.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pelayanan Purna Jual Terhadap Kepuasan Konsumen.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.027	2.543		3.156	.002
	Pelayanan Purna jual (X)	.885	.074	.778	11.987	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,987 > 1,984$ ), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelayanan purna jual terhadap kepuasan konsumen diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelayanan Purna Jual**

Berdasarkan jawaban responden, variabel pelayanan purna jual diperoleh *rating score* sebesar 3,423 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### **2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Konsumen**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kepuasan konsumen diperoleh *rating score* sebesar 3,833 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### **3. Pengaruh Pelayanan Purna Jual Terhadap Kepuasan Konsumen**

Pelayanan purna jual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen dengan persamaan regresi  $Y = 8,027 + 0,885X$ , nilai korelasi sebesar 0,778 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,987 > 1,984$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelayanan purna jual terhadap kepuasan konsumen diterima.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Variabel pelayanan purna jual diperoleh *rating score* sebesar 3,423 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kepuasan konsumen diperoleh *rating score* sebesar 3,833 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Pelayanan purna jual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen dengan persamaan regresi  $Y = 8,027 + 0,885X$ , nilai korelasi sebesar 0,778 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,987 > 1,984$ ).

### **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Samsung merupakan sebagai salah satu produsen yang juga memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumen. Beberapa produk elektronik Samsung yang harus memberikan keunggulan dari segi layanan purna jual dibandingkan dengan produk lain sehingga membuat para konsumen merasa puas dengan layanan terbaik yang diberikan oleh Samsung.
- b. Samsung dapat meningkatkan Garansi dan Suku Cadang karena kedua layanan purna jual dan mempertahankan kepuasan konsumen. Perusahaan Samsung dapat mempertahankan dan meningkatkan Reparasi yang berpengaruh besar terhadap Kepuasan Konsumen.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memberikan tambahan yang bersifat positif dan bermanfaat bagi penelitian tentang pengaruh layanan purna jual terhadap kepuasan konsumen yang terdiri dari tiga variabel bebas ialah Garansi, Reparasi, dan Suku Cadang. Memberikan tambahan teori yang memperkuat dan mendukung yang berkaitan dengan layanan purna jual terhadap kepuasan konsumen, yang khususnya

berkaitan dengan Garansi, Reparasi, dan Suku Cadang. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mempertimbangkan variabel- variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bashu Swastha dan T. Handoko (2015) Manajemen Pemasaran Moderen, Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- Fandy Tjiptono (2017), Serivce Quality and Satisfiation. 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
- 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.
- Philip Kotler (2017) Manajemen Pemasaran, Edisi Keempat Belas, Jakarta: PT. Indeks.
- 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.

**PENGARUH PERENCANAAN KARIER TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
KOTA BEKASI**

**Mutia Tri Yuliyati<sup>1</sup>, Sarwani<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[mutiayuliyati@gmail.com](mailto:mutiayuliyati@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00005@unpam.ac.id](mailto:dosen00005@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: November -2021; Ditinjau: Desember-2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan karier terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 87 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel perencanaan karier diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,395 dengan kriteria baik. Variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,211 + 0,764X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,727 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 52,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Perencanaan Karier, Kinerja Pegawai**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of career planning on employee performance at the Bekasi City National Land Agency Office. The method used is explanatory research with a sample of 87 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of career planning variables obtained an average score of 3.395 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.816 with good criteria. Career planning has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of  $Y = 12.211 + 0.764X$ , and a correlation coefficient value of 0.727 or has a strong relationship with a determination value of 52.8%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Career Planning, Employee Performance**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perencanaan karier merupakan hal yang sangat penting bagi sumber daya manusia dalam setiap organisasi terutama organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya perpustakaan. Perencanaan karier pada suatu organisasi bisa saja menentukan motivasi kerja dari sumber daya manusia. Motivasi kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh perencanaan karier dimana sumber daya manusia mendapatkan motivasi dari perencanaan karier untuk kedepannya, tentu saja sumber daya manusia melihat perencanaan karier pada suatu organisasi dimana sumber daya manusia itu bekerja hal ini juga terkait dengan kinerja sumber daya manusia yang diberikan kepada organisasi. Sumber daya manusia tentu diharapkan memberikan kinerja yang maksimal demi menunjang tercapainya tujuan dari organisasi. Meskipun begitu kinerja yang maksimal juga tidak bisa terlepas juga dari adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut.

Kinerja yang maksimal dari sumber daya manusia merupakan sebuah hasil yang di dapat oleh sumber daya manusia itu sendiri karena sumber daya manusia puas akan prestasi kerjanya, kepuasan dalam kerja karyawan diharapkan mampu membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya untuk melayani masyarakat, pada dasarnya kinerja tentu saja dituntut oleh instansi atau perusahaan terutama perpustakaan yang langsung melayani masyarakat. Kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Kinerja yang selalu maksimal dan terus meningkat memerlukan evaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga instansi atau perusahaan dapat berkembang dan unggul, atau minimal tetap dapat bertahan. Output yang maksimal dari sumber daya manusia tentu meberikan dampak positif terhadap organisasi khususnya perpustakaan. Namun kinerja yang tidak maksimal juga merugikan bagi perpustakaan terlebih perpustakaan adalah organisasi non-profit dimana perpustakaan tentu tidak semata-mata mencari keuntungan finansial melainkan ditujukan kepada pelayanan umum atau kepentingan sosial.

Kinerja yang maksimal sendiri memiliki makna terjadinya peningkatan efisiensi kerja, efektivitas kerja, atau kualitas yang tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja sendiri tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara 20157) kinerja dipengaruhi oleh faktor Motivation atau faktor motivasi. Perpustakaan sebagai penyedia informasi diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sehingga mampu melayani pengunjung dengan maksimal dan juga memberikan kesan positif terhadap perpustakaan itu sendiri. Kemampuan pekerja sendiri dalam bidangnya juga mempengaruhi bagaimana kinerja pekerja tersebut, selain itu motivasi juga harus terus diberikan agar pekerja memberikan kinerja maksimal.

Banyak strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi khususnya perpustakaan dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan itu. Diantaranya memberikan persamaan kesempatan karier dimana pegawai perpustakaan menginginkan persamaan dalam sistem kenaikan pangkat atau promosi dalam hal kemajuan karier selain itu pegawai juga menginginkan berperan aktif dalam pengembangan perencanaan karier dari pegawai itu sendiri dengan memberikan kinerja yang maksimal sebagai nilai yang bisa dilihat oleh pimpinan, Selain itu faktor motivasi kerja kepada pegawai juga bisa diharapkan memberikan stimulus bagi pegawai untuk memberikan kinerja yang maksimal, selain itu dengan memberikan motivasi kepada pegawai

perpustakaan diharapkan bisa lebih percaya diri dalam bekerja, pemberian motivasi sendiri menurut Herzberg (dalam Siagian 2004:165) berpendapat bahwa apabila para manajer dalam hal ini kepala perpustakaan ingin memberi motivasi kepada para bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor motivasi yang sifatnya intrinsic. Peningkatan kinerja pada perpustakaan tentu sangat diperlukan untuk bagaimana perpustakaan tersebut membuat citra baik, namun tidak semua pegawai pada sebuah perpustakaan mempunyai kinerja yang maksimal, tentu dalam sebuah perpustakaan khususnya perpustakaan umum memiliki pegawai perpustakaan yang berasal dari berbagai macam bidang mulai dari teknisi perpustakaan yang berasal dari berbagai bidang sampai pustakawan yang memang ahli pada bidang perpustakaan dengan latar belakang yang berbeda bisa saja pegawai perpustakaan memiliki kinerja yang berbeda-beda pula. Namun perpustakaan sendiri berharap bahwa kinerja pada pegawainya maksimal, motivasi disini diharapkan bisa membantu membuat kinerja pegawai perpustakaan semakin maksimal.

Salah satu unsur penting dalam sumber daya manusia adalah perencanaan karier, jika pegawai ingin meningkatkan kariernya maka pegawai diharapkan mampu mengevaluasi diri dimana dimaksudkan pegawai mampu mengidentifikasi apa saja sebagai kekurangannya sehingga segera diperbaiki dan juga apa saja keunggulannya sehingga mampu ditingkatkan lagi, hal ini akan menjadi value tersendiri bagi pegawai jika dilihat dari sudut pandang pimpinan, selain itu pegawai diharapkan mampu mengelola diri dan bukan pasrah pada keadaan yang ada. Diharapkan agar usaha-usaha dalam meningkatkan karier tidak sia-sia maka diperlukan perencanaan karier. Perencanaan karier pun diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dilain sisi juga diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perencanaan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perencanaan karier pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi ?.
3. Adakah pengaruh antara perencanaan karier terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi perencanaan karier pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan karier terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Perencanaan Karier**

Menurut Minto (2020:24) perencanaan karir adalah proses melalui masa seseorang memilih sasaran karir (posisi di waktu yang akan datang) dan jalur karirnya (pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir).

## 2. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 87 responden Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota 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 87 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.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 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*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perencanaan karier (X)	87	29	44	33.95	3.912
Kinerja Pegawai (Y)	87	29	49	38.16	4.114
Valid N (listwise)	87				

Perencanaan karier diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,395 dengan standar deviasi 3,912. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,816 dengan standar deviasi 4,114. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Kuantitatif

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>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	12.211	2.679		4.558	.000
Perencanaan karier (X)	.764	.078	.727	9.751	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,211 + 0,764X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,211 diartikan jika perencanaan karier tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 12,211 point.
- 2) Koefisien regresi perencanaan karier sebesar 0,764, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan perencanaan karier sebesar 0,764 point maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,764 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 Perencanaan karier Terhadap Kinerja Pegawai.

		Perencanaan karier (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Perencanaan karier (X)	Pearson Correlation	1	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=87

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,727 artinya perencanaan karier memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

### 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 Perencanaan karier Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.528	.522	2.843

a. Predictors: (Constant), Perencanaan karier (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,528 artinya perencanaan karier memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 47,2% 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 perencanaan karier terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Perencanaan karier Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	12.211	2.679		4.558	.000
Perencanaan karier (X)	.764	.078	.727	9.751	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,751 > 1,988), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan karier terhadap kinerja pegawai diterima.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Perencanaan karier

Berdasarkan jawaban responden, variabel perencanaan karier diperoleh *rating score* sebesar 3,395 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

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

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja pegawai diperoleh *rating score* sebesar 3,816 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 3. Pengaruh Perencanaan karier Terhadap Kinerja Pegawai

Perencanaan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 12,211 + 0,764X$ , nilai korelasi sebesar 0,727 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,751 > 1,988). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara perencanaan karier terhadap kinerja pegawai diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Variabel perencanaan karier diperoleh *rating score* sebesar 3,395 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja pegawai diperoleh *rating score* sebesar 3,816 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Perencanaan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 12,211 + 0,764X$ , nilai korelasi sebesar 0,727 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,751 > 1,988).

### 2. Saran

- Salah satunya cara terkait dengan perencanaan karir. Perencanaan itu mesti ada sebelum kita melakukan kegiatan apapun, tentu saja agar kegiatan tersebut berjalan

dengan lancar dengan menerapkan proses dengan penuh pertimbangan saat seseorang jadi memiliki pemahaman mengenai ketrampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadi lainnya dan memantapkan rencana tindak untuk mencapai tujuan spesifik.

- b. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*. 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.
- 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.
- 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
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- 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.
- Rao, Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
- 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 Pegawai 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.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**ANALISIS PENGARUH *RETURN ON ASSET* TERHADAP *EARNING PER SHARE* PADA PT MAYORA, TBK PERIODE 2011-2020**

**Sukristian Putra<sup>1</sup>, Masno Marjohan<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[sukristian0@gmail.com](mailto:sukristian0@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00124@unpam.ac.id](mailto:dosen00124@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: Desember-2021; Ditinjau: Desember-2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Return On Asset* terhadap *Earning Per Share* pada PT. Mayora, Tbk Periode 2011-2020. Metode yang digunakan adalah *explanatory research*. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel *Return On Asset* diperoleh nilai rata-rata sebesar 8,40%. Variabel *Earning Per Share* diperoleh nilai rata-rata 8801. *Return On Asset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Earning Per Share* dengan nilai persamaan regresi  $Y = 44,277 + 5,201X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,740 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi sebesar 54,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,014 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** *Return On Asset, Earning Per Share*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Return On Assets on Earning Per Share at PT. Mayora, Tbk Period 2011-2020. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable Return On Assets obtained an average value of 8.40%. Earning Per Share variable obtained an average value of 8801. Return on Assets has a positive and significant effect on Earning Per Share with a regression equation value of  $Y = 44,277 + 5,201X$ , and a correlation coefficient value of 0.740 or has a strong relationship level with a determination value of 54, 8%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.014 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Return On Assets, Earning Per Share*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di dalam dunia bisnis yang persaingannya semakin ketat, perusahaan harus bisa bersaing dengan perusahaan lainnya demi mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. Perusahaan harus berlomba demi mendapatkan masukan modal yang banyak dari luar untuk membantu kegiatan operasional perusahaan mereka, salah satunya dengan menjual saham. Begitupun dalam hal menjual saham tidak semudah yang kita kira, karena investor akan melihat laba per lembar saham (*Earning per share*) sebuah perusahaan dari tahun ke tahun, apakah meningkat stabil atau justru mengalami naik turun (fluktuasi). Investor akan lebih tertarik menanamkan modalnya ke perusahaan yang memiliki tingkat laba per lembar saham (*Earning per share*) tinggi dan juga stabil, begitupun sebaliknya. Jika (*Earning per share*) suatu perusahaan rendah dan juga terjadi fluktuasi, mungkin investor akan berfikir dua kali apakah mau menanamkan modalnya atau tidak.

Secara umum laba per lembar saham atau (*Earning per share*) diartikan sebagai tingkat keuntungan bersih untuk tiap lembar sahamnya yang mampu diraih sebuah perusahaan pada saat menjalankan operasinya. Menurut Kasmir (2012:207) menyatakan bahwa *Earning Per Share* merupakan “rasio untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam mencapai keuntungan bagi pemegang saham”. Pada umumnya para pemegang saham tertarik dengan *Earning per share* yang besar karena hal tersebut merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan. Apabila *Earning per share* suatu perusahaan mengalami peningkatan, berarti laba perusahaan yang berarti juga peningkatan kekayaan bagi pemegang saham. Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *Earning per share* yakni rasio profitabilitas yang di proksikan dengan *Return on Assets*.

Rasio profitabilitas mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan suatu laba. Rasio profitabilitas dalam penelitian ini diwakili oleh *Return on Assets* (ROA). Rasio ini merupakan rasio yang menunjukkan tingkat persentase keuntungan laba yang diperoleh perusahaan terkait sumber daya atau total asset sehingga efisiensi suatu perusahaan dalam mengelola assetnya bisa terlihat dari persentase rasio ini. Rasio ROA semakin kurang baik jika rasio tersebut semakin kecil, begitupun sebaliknya.

Menurut I Made Sudana (2011:22) mengemukakan bahwa “*Return on Assets* (ROA) menunjukkan kemampuan perusahaan dengan menggunakan seluruh aktiva yang dimiliki untuk menghasilkan laba setelah pajak”. Menurut Kasmir (2012:201) “*Return on Assets* merupakan rasio yang menunjukkan hasil (return) atas jumlah asset yang digunakan dalam perusahaan atau suatu ukuran tentang aktivitas manajemen”.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Return on Assets* (ROA) merupakan rasio yang menunjukkan seberapa banyak laba bersih yang yang bisa diperoleh dari seluruh kekayaan yang dimiliki perusahaan.

Berikut ini perkembangan *Return on Assets* (ROA) dan *Earning Per Share* (EPS) PT Mayora, Tbk, Periode 2011-2020 sebagai berikut:

Tabel 1. Perkembangan *Return on Assets* (ROA) dan *Earning Per Share* (EPS) PT Mayora, Tbk, Periode 2011-2020

Tahun	Debt to Asset Ratio (DAR) (%)	Return On Asset (ROA) (%)
2011	7.23	85.52
2,012	7.75	66.75
2,013	8.94	92.76
2,014	9.56	91.43
2,015	6.55	79.61
2,016	8.28	88.54

2,017	6.33	82.65
2,018	9.41	94.55
2,019	10.52	99.78
2020	9.52	98.55
Rata-rata	8.41	88.01

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa bahwa sepanjang tahun 2011-2020 pertumbuhan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan return laba secara keseluruhan (Return on Assets) rata-rata mengalami perkembangan yang fluktuatif. Persentase pencapaian Return on Assets tertinggi terjadi pada tahun 2019 yang mencapai sebesar 10.52%, sedangkan persentase pencapaian terendah terjadi pada tahun 2015 yang hanya mencapai 6,33%. Secara rata-rata dicapai 8,41% per tahunnya.

Kondisi serupa juga terjadi pada persentase pencapaian Earning per Share yang perkembangannya dari tahun ke tahun mengalami hal yang serupa. Persentase Earning per Share tertinggi terjadi pada tahun 2019 yakni sebesar Rp 9978 per lembar saham, dan Earning per Share terendah terjadi pada tahun 2012 sebesar Rp 6675 per lembar saham. Secara rata-rata dicapai Rp.8801.

Untuk melihat kinerja perusahaan, investor bisa melihat rasio keuangan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Investor juga harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi EPS. Pada kesempatan ini peneliti melakukan penelitian tentang analisis penjualan saham perusahaan dengan menggunakan Return on Assets (ROA) sebagai variabel independen dan Earning per share (EPS) sebagai variabel dependen. Untuk itu dilakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Return On Asset Terhadap Earning Per Share Pada PT. Mayora, Tbk Periode 2011-2020”.

### B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi *Return On Asset* pada PT. Mayora, Tbk ?.
2. Bagaimana kondisi *Earning Per Share* pada PT. Mayora, Tbk ?.
3. Adakah pengaruh *Return On Asset* terhadap *Earning Per Share* pada PT. Mayora, Tbk ?.

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi *Return On Asset* pada PT. Mayora, Tbk .
2. Untuk mengetahui kondisi *Earning Per Share* pada PT. Mayora, Tbk .
3. Untuk mengetahui pengaruh *Return On Asset* terhadap *Earning Per Share* pada PT. Mayora, Tbk .

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Mayora, 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, Tbk selama 10 tahun.

### 3. Jenis Penelitian

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

#### 4. Metode Analisis Data

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

### III. HASIL PENELITIAN

#### 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
ROA	10	6.33	10.52	8.4090	1.41101
EPS	10	66.75	99.78	88.0140	9.91303
Valid N (listwise)	10				

*Return On Asset* diperoleh nilai *minimum* sebesar 6,33% dan nilai *maximum* 10,52% dengan rata-rata sebesar 8,40% dengan standar deviasi 1,411%. Sedangkan nilai *Earning Per Share* diperoleh nilai *minimum* sebesar 6775 dan nilai *maximum* 9978 dengan rata-rata sebesar 8801 dengan standar deviasi 9,913.

#### 2. Analisis Kuantitatif

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	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	44.277	14.218		3.114	.014
	ROA	5.201	1.670	.740	3.115	.014

a. Dependent Variable: EPS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 44,277 + 5,201X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 44,277 diartikan jika *Return On Asset* tidak ada, maka telah terdapat nilai *Earning Per Share* sebesar 44,277 point.
- 2) Koefisien regresi *Return On Asset* sebesar 5,201, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan *Return On Asset* sebesar 5,201 point maka *Earning Per Share* juga akan mengalami peningkatan sebesar 5,201 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 *Return On Asset* Terhadap *Earning Per Share*.  
**Correlations<sup>b</sup>**

		ROA	EPS
ROA	Pearson Correlation	1	.740*
	Sig. (2-tailed)		.014
EPS	Pearson Correlation	.740*	1
	Sig. (2-tailed)	.014	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Listwise N=10

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,740 artinya *Return On Asset* memiliki hubungan yang kuat terhadap *Earning Per Share*.

**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 *Return On Asset* Terhadap *Earning Per Share*.  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.492	7.06812

a. Predictors: (Constant), ROA

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai determinasi sebesar 0,548 artinya *Return On Asset* memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,8% terhadap *Earning Per Share*, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi faktor lain.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan *Return On Asset* terhadap *Earning Per Share*.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis *Return On Asset* Terhadap *Earning Per Share*.  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.277	14.218		3.114	.014
	ROA	5.201	1.670	.740	3.115	.014

a. Dependent Variable: EPS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,115 > 2,306), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *Return On Asset* terhadap *Earning Per Share* diterima.

**IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Kondisi Nilai Variabel *Return On Asset***

Berdasarkan data empiris pada tabel di atas dan analisis data, variabel *Return On Asset* dari data laporan keuangan selama 10 tahun diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 8,40%.

## 2. Kondisi Nilai Variabel *Earning Per Share*

Berdasarkan data empiris pada tabel di atas dan analisis data, variabel *Earning Per Share* dari data laporan keuangan selama 10 tahun diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 39,06%.

## 3. Pengaruh *Return On Asset* Terhadap *Earning Per Share*

*Return On Asset* berpengaruh signifikan terhadap *Earning Per Share* dengan persamaan regresi  $Y = 44,277 + 5,201X$ , nilai korelasi sebesar 0,740 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,8%, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3,115 > 2,306$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh yang signifikan antara *Return On Asset* terhadap *Earning Per Share* pada PT. Mayora, Tbk diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Kondisi variabel *Return On Asset* berdasar pada periode laporan keuangan 10 tahun diperoleh *Return On Asset* rata-rata sebesar 8,40%.
- Kondisi variabel *Earning Per Share* berdasar pada periode laporan keuangan 10 tahun diperoleh *Return On Asset* rata-rata sebesar 39,06%.
- Return On Asset* berpengaruh signifikan terhadap *Earning Per Share* dengan persamaan regresi  $Y = 44,277 + 5,201X$ , nilai korelasi sebesar 0,740 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3,115 > 2,306$ ).

### 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah disimpulkan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- Profitabilitas dengan proksi *return on asset* (ROA) pada perusahaan yang diteliti mengalami fluktuatif. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan manajemen perusahaan dalam menghasilkan laba perusahaan berdasarkan kegunaan aset yang dimiliki belum stabil. Oleh karenanya, harus dapat memaksimalkan kinerja sehingga meningkatkan laba.
- Earning per share* (EPS) perusahaan yang diteliti mengalami penurunan. Hal ini disebabkan kinerja perusahaan yang menurun sehingga nilai EPS pun ikut menurun. Penurunan EPS pada perusahaan ini akan menurunkan harga saham perusahaan. Selain itu ketertarikan investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan juga akan berkurang

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Harjito & Martono, (2015) "Manajemen Keuangan" Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Agus Sartono. (2016). "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, Yogyakarta: BPFE.
- 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. (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, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- 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.

**PENGARUH *DEBT TO ASSET RATIO* TERHADAP *RETURN ON ASSET*  
PADA PT ASURANSI SINAR MAS, TBK PERIODE TAHUN 2011-2020**

Molbi Febrio Harsanto<sup>1\*</sup>, Nurjaya<sup>2</sup>, Destiana Kumala<sup>3</sup>, Denok Sunarsi<sup>4</sup>, Heri Erlangga<sup>5</sup>

<sup>1,3</sup>STEBIS Bina Mandiri, Cileungsi, Bogor, Jawa Barat, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

<sup>4</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

<sup>5</sup>Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

[molbi@binamandiri.ac.id](mailto:molbi@binamandiri.ac.id)\*

Manuskrip: Desember-2021; Ditinjau: Desember-2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Asuransi Sinar Mas, Tbk Periode Tahun 2011-2020. Metode yang digunakan adalah *explanatory research*. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel *Debt to Asset Ratio* diperoleh nilai rata-rata sebesar 67,68%. Variabel *Return On Asset* diperoleh nilai rata-rata 1,075%. *Debt to Asset Ratio* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Asset* dengan nilai persamaan regresi  $Y = 17,889 - 0,190X$ , dan nilai koefisien korelasi -0,699 atau memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat dengan nilai determinasi sebesar 48,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,025 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** *Debt to Asset Ratio, Return On Asset*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Debt to Asset Ratio on Return On Assets at PT. Sinar Mas Insurance, Tbk Period 2011-2020. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable Debt to Asset Ratio obtained an average value of 67.68%. The Return On Assets variable obtained an average value of 1.075%. Debt to Asset Ratio has a positive and significant effect on Return On Assets with a regression equation value of  $Y = 17.889 - 0.190X$ , and a correlation coefficient value of -0.699 or has a strong negative relationship with a determination value of 48.8%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.025 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Debt to Asset Ratio, Return On Assets*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Suatu kegiatan usaha dalam bisnis yang dijalankan oleh suatu perusahaan tentulah memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai. Pertama, perusahaan memiliki keuntungan yang optimal atas usaha yang dijalanannya. Mengapa? Karena setiap perusahaan menginginkan modal yang telah ditanamkan dalam usahanya segera cepat kembali. Disamping itu, perusahaan juga mengharapkan adanya hasil atas modal atau investasi baru.

Laba atau keuntungan yang diperoleh merupakan pencapaian target keuntungan yang sangat penting karena dengan pencapaian target yang telah ditetapkan atau bahkan melebihi target yang diinginkan, hal tersebut merupakan prestasi tersendiri bagi pihak manajemen. Prestasi tersebut merupakan ukuran untuk menilai kesuksesan manajemen dalam mengelola perusahaan (baik jenjang karier maupun penghasilan).

Disamping itu, 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. (Kasmir).2012:7) menjelaskan bahwa sudah merupakan kewajiban setiap perusahaan untuk membuat dan melaporkan keuangan perusahaannya pada suatu periode tertentu. Hal yang dilaporkan kemudian dianalisis sehingga dapat diketahui kondisi dan posisi perusahaan terkini. Kemudian laporan keuangan juga akan menentukan langkah apa yang dilakukan perusahaan sekarang dan ke depan, dengan melihat berbagai persoalan yang ada baik kelemahan maupun kekuatan yang dimilikinya.

Agar tujuan dapat dicapai manajemen perusahaan harus mampu membuat perencanaan yang tepat dan akurat. Salah satunya dengan memantau kondisi dan posisi keuangan perusahaan dimana setiap perusahaan harus mampu membuat catatan keuangan selama periode tertentu yang dibuat dalam bentuk laporan keuangan.

Untuk mampu memahami laporan keuangan, perlu dilakukannya analisis laporan keuangan selain dapat menilai kinerja keuangan perusahaan, aspek penting dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kesehatan keuangan tersebut, maka pihak manajemen dan para investor dapat mengetahui baik atau tidaknya kondisi kesehatan perusahaan.

Salah satu manfaat analisis laporan keuangan yang tersirat dalam kutipan menurut Horne dan Wachowiz Jr. (2012:154) yaitu “Untuk membuat keputusan yang rasional guna memenuhi tujuan perusahaan, manajer keuangan harus memiliki alat-alat analisis”. Selanjutnya dijelaskan bahwa alat-alat analisis yang dimaksud adalah analisis laporan keuangan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dan manfaat dari analisis laporan keuangan adalah untuk membuat keputusan yang rasional guna memenuhi tujuan perusahaan.

Penggunaan informasi keuangan yang disediakan sebuah perusahaan biasanya analis atau investor akan menghitung rasio-rasio keuangannya yang mencakup rasio leverage, aktivitas dan profitabilitas perusahaan. Pada kesempatan ini penelitian dilakukan pada PT. Asuransi Sinar Mas Tbk untuk menilai kinerja keuangan perusahaan dengan menggunakan Rasio Leverage dan rasio Profitabilitas pada laporan keuangan Perusahaan PT. Asuransi Sinar Mas Tbk periode 2011-2020.

Tabel 1. Perkembangan Debt to Asset Ratio s (DAR) dan Return On Asset (ROA)PT. Asuransi Sinar Mas Tbk, Periode 2011-2020

Tahun	Debt to Asset Ratio (DAR) (%)	Return On Asset (ROA) (%)
2011	65.44	5.89
2,012	68	6
2,013	77	3
2,014	70	4
2,015	67	5
2,016	64	5
2,017	62	5
2,018	68	5
2,019	69	5
2,020	67	6
Rata-rata	67.69	5.05

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2011-2020 pertumbuhan leverage secara keseluruhan Debt to Asset Ratio rata-rata mengalami perkembangan yang fluktuatif. Persentase pencapaian Debt to Asset Ratio tertinggi terjadi pada tahun 2013 yang mencapai sebesar 76,71%, sedangkan persentase pencapaian terendah terjadi pada tahun 2017 yang hanya mencapai 62,31%. Secara rata-rata dicapai 67,69% per tahunnya.

Kondisi serupa juga terjadi pada persentase pencapaian Return On Asset yang perkembangannya dari tahun ke tahun mengalami hal yang serupa. Persentase Return On Asset tertinggi terjadi pada tahun 2012 yakni sebesar 6,34% dan Return On Asset terendah terjadi pada tahun 2013 sebesar 2,55%. Secara rata-rata dicapai 5,05%.

Berdasarkan hasil tersebut, peneliti tertarik untuk menelusuri bagaimana kinerja perusahaan PT. Asuransi Sinar Mas Tbk Periode 2011-2020 yang selanjutnya ditetapkan untuk membuat judul skripsi “Analisis Pengaruh Debt to Asset Ratio Terhadap Return On Asset Pada PT. Asuransi Sinar Mas Tbk Periode 2011-2020”.

## B. Rumusan Masalah

- Bagaimana kondisi *Debt to Asset Ratio* pada PT. Asuransi Sinar Mas, Tbk ?.
- Bagaimana kondisi *Return On Asset* pada PT. Asuransi Sinar Mas, Tbk ?.
- Adakah pengaruh *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Asuransi Sinar Mas, Tbk ?.

## C. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui kondisi *Debt to Asset Ratio* pada PT. Asuransi Sinar Mas, Tbk.
- Untuk mengetahui kondisi *Return On Asset* pada PT. Asuransi Sinar Mas, Tbk.
- Untuk mengetahui pengaruh *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Asuransi Sinar Mas, Tbk.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Asuransi Sinar Mas, 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. Asuransi Sinar Mas, Tbk selama 10 tahun.

### 3. Jenis Penelitian

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

### 4. Metode Analisis Data

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

## III. HASIL PENELITIAN

### 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
DAR	10	62.31	76.71	67.6890	3.96214
ROA	10	2.55	6.34	5.0480	1.07581
Valid N (listwise)	10				

*Debt to Asset Ratio* diperoleh nilai *minimum* sebesar 62,31% dan nilai *maximum* 76,71% dengan rata-rata sebesar 67,68% dengan standar deviasi 3,962%. Sedangkan nilai *Return On Asset* diperoleh nilai *minimum* sebesar 2,55% dan nilai *maximum* 6,34% dengan rata-rata sebesar 1,075% dengan standar deviasi 1,129%.

### 2. Analisis Kuantitatif

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	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.889	4.656		3.842	.005
	DAR	-.190	.069	-.699	-2.762	.025

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,889 - 0,190X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 17,889 diartikan jika *Debt to Asset Ratio* tidak ada, maka telah terdapat nilai *Return On Asset* sebesar 17,889 point.
- 2) Koefisien regresi *Debt to Asset Ratio* sebesar --0,190, angka ini negatif artinya setiap ada peningkatan *Debt to Asset Ratio* sebesar --0,190 point maka *Return On Asset* juga akan mengalami perubahan sebesar --0,190 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 *Debt to Asset Ratio* Terhadap *Return On Asset*.

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

		DAR	ROA
DAR	Pearson Correlation	1	-.699*
	Sig. (2-tailed)		.025
ROA	Pearson Correlation	-.699*	1
	Sig. (2-tailed)	.025	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Listwise N=10

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai korelasi sebesar -0,699 artinya *Debt to Asset Ratio* memiliki hubungan yang negatif 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 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *Debt to Asset Ratio* Terhadap *Return On Asset*.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.488	.424	.81639

a. Predictors: (Constant), DAR

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai determinasi sebesar 0,488 artinya *Debt to Asset Ratio* memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,8% terhadap *Return On Asset*, sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi faktor lain.

**d. Uji Hipotesis**

*Pengujian* hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Asset*.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis *Debt to Asset Ratio* Terhadap *Return On Asset*.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.889	4.656		3.842	.005
	DAR	-.190	.069	-.699	-2.762	.025

a. Dependent Variable: ROA

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi < 0,05 atau (0,025 < 0,05), dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Asset*.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Kondisi Nilai Variabel *Debt to Asset Ratio***

Berdasarkan data empiris pada tabel di atas dan analisis data, variabel *Debt to Asset Ratio* dari data laporan keuangan selama 10 tahun diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 67,68%.

## 2. Kondisi Nilai Variabel *Return On Asset*

Berdasarkan data empiris pada tabel di atas dan analisis data, variabel *Return On Asset* dari data laporan keuangan selama 10 tahun diperoleh nilai rata-rata per tahun sebesar 1,075%.

## 3. Pengaruh *Debt to Asset Ratio* Terhadap *Return On Asset*

*Debt to Asset Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* dengan persamaan regresi  $Y = 17,889 - 0,190X$ , nilai korelasi sebesar -0,699 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,8%, sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,025 < 0,05)$ . Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Asset*.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Kondisi variabel *Debt to Asset Ratio* berdasar pada periode laporan keuangan 10 tahun diperoleh *Debt to Asset Ratio* rata-rata sebesar 67,68%.
- Kondisi variabel *Return On Asset* berdasar pada periode laporan keuangan 10 tahun diperoleh *Debt to Asset Ratio* rata-rata sebesar 1,075%.
- Debt to Asset Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* dengan persamaan regresi  $Y = 17,889 - 0,190X$ , nilai korelasi sebesar -0,699 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,025 < 0,05)$ . Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Asset*.

### 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah disimpulkan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- Melihat kondisi solvabilitas perusahaan selama periode 2011-2020 masih fluktuatif menurun. Maka perusahaan perlu berusaha meningkatkan jumlah modal dan aktiva sehingga perusahaan dapat memenuhi kewajibannya dengan baik.
- 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*

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Harjito & Martono, (2015) "Manajemen Keuangan" Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Agus Sartono. (2016). "Manajemen Keuangan Toeri dan Aplikasi", Edisi keempat, Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPF.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Riyanto, (2011). "Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan". Edisi ke empat, Yogyakarta: BPF.

- Dumilah, R. et al (2021). Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Struktur Modal Pada PT Mayora Indah, Tbk Periode 2010-2019. *Jurnal Neraca Peradaban*. 1(3) 237-245
- Fahmi, Irham (2012), “Pengantar Manajemen Keuangan” Cetakan pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hanadelansa, H., et al. (2019). Analisis Audit Operasional Atas Pemberian Kredit Pemilikan Rumah Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Panakukkang Di Kota Makassar. *SENTRALISASI*, 8(1), 33-42.
- 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
- 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, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Pangaribuan, H., et al. (2021). The Financial Perspective Study on Tax Avoidance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4998-5009.
- 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.

**PENGARUH *STORE ATMOSPHERE* TERHADAP KEPUTUSAN  
PEMBELIAN PADA MCDONALD'S CABANG GRAHA RAYA  
BINTARO**

**Rizky Pambudi<sup>1</sup>, Ali Maddinsyah<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[pambudirizky2@gmail.com](mailto:pambudirizky2@gmail.com)<sup>1</sup>, [alimaddinsyah@unpam.ac.id](mailto:alimaddinsyah@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: Desember-2021; Ditinjau: Desember-2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian pada McDonald's Cabang Graha Raya Bintaro. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel *store atmosphere* diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,425 dengan kriteria baik. Variabel keputusan pembelian diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,828 dengan kriteria baik. *Store atmosphere* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai persamaan regresi  $Y = 8,475 + 0,870X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,769 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Store Atmosphere, Keputusan Pembelian**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of store atmosphere on purchasing decisions at McDonald's Graha Raya Bintaro Branch. The method used is explanatory research with a sample of 96 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study store atmosphere variable obtained an average score of 3,425 with good criteria. The purchase decision variable obtained an average score of 3.828 with good criteria. Store atmosphere has a positive and significant effect on purchasing decisions with a regression equation value of  $Y = 8.475 + 0.870X$ , and a correlation coefficient of 0.769 or has a strong relationship with a determination value of 59.1%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Store Atmosphere, Purchase Decision**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Bisnis restoran siap saji semakin marak diberbagai kota, dengan ditopang oleh sentimen membaiknya pendapatan masyarakat serta meningkatnya tren bersantap di luar rumah. Restoran siap saji merupakan salah satu subsektor industri kuliner dengan kinerja cukup stabil. "Restoran siap saji tumbuh stabil dan akan semakin baik. Selain itu, tren makan di luar rumah pun makin meningkat. "Kaum milenial menang membuat teman-teman dan keluarganya untuk sering makan di luar. Dengan demikian tantangan mendasar yang dihadapi oleh pengusaha restoran siap saji saat ini adalah perencanaan bisnis. Pasalnya, mereka tidak lagi mengandalkan pusat perbelanjaan sebagai tempat berjualan, tetapi di wilayah-wilayah yang padat penduduk. Permasalahannya sering kondisi store atmphere kurang nyaman dan bisisng sehingga dapat mengganggu penjualan

McDonald's sebagai salah satu industri makanan cepat saji yang sudah banyak dikenal masyarakat tentu harus memiliki strategi yang tepat dalam menjaga dan memeuhi harapan konsumennya. Saat ini sudah semakin banyak produsen cafe and resto yang terlibat dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen. Hal tersebut membuat pengusaha starbucks harus berupaya untuk memahami kebutuhan, keinginan, dan permintaan pasar sasaran. Pengusaha tersebut harus berupaya untuk mendapatkan perhatian serta ketertarikan khalayak ramai (dalam hal ini calon konsumen), karena mereka bersaing dengan perusahaan yang memiliki produk serupa. Maka dari itu setiap pengusaha dengan jenis produk serupa harus memikirkan cara untuk menangkan pasar. Lokasi cabang / kantor McDonald's Graha Raya Bintaro di Kota Tangerang Selatan, Banten. Terdapat banyak pilihan mcdonald's menu yang dapat dipilih oleh pelanggan, mcd menu yang tersedia mulai dari berupa paket untuk sendiri hingga kelompok, cocok untuk makan bersama keluarga. Selain itu menu mcdo juga sudah di pesan secara online ataupun via mcdelivery, kunjungi gerai MC D ini atau datang langsung ke MCD terdekat.

Salah satu cara untuk memenangkan persaingan adalah dengan membuat sesuatu yang berbeda. Store atmosphere bisa menjadi alternatif untuk membedakan cafe yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan diperlukan karena dari setiap bisnis pasti didapati produk yang serupa dengan harga yang berkisar beda tipis bahkan sama. Store atmosphere bisa menjadi alasan lebih bagi konsumen untuk tertarik dan memilih dimana ia akan berkunjung dan membeli. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Levy dan Weitz (2001:556) "Customer purchasing behavior is also influenced by the store atmosphere". Dalam keputusan pembelian, konsumen tidak hanya memberi respon terhadap barang dan jasa yang ditawarkan, tetapi juga memberikan respon terhadap lingkungan pembelian yang menyenangkan bagi konsumen. Membuat konsumen tertarik adalah salah satu tujuan awal dan selanjutnya pasti bertujuan untuk mendorong hasrat konsumen untuk membeli. Store atmosphere yang ditawarkan produsen, jika ditanggapi dengan positif oleh konsumen akan memperoleh peluang besar bagi tempat tersebut untuk dikunjungi.

Suasana yang mengacu pada desain dari lingkungan melalui komunikasi visual, pencahayaan, warna, musik, dan aroma yang merangsang pelanggan secara perseptual dan emosional serta pada akhirnya mempengaruhi perilaku pembelian mereka dapat diasumsikan bahwa penilaian atau tanggapan konsumen terhadap store atmosphere akan mempengaruhi pembelian konsumen. Salah satu yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan pembelian adalah store atmosphere yang menarik.

Store atmosphere tidak hanya berpengaruh terhadap keputusan pembelian, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Ryu dan Han (2010) dalam Heung dan Gu (2012) menyatakan bahwa "Although all determinants of customer satisfaction deserve attention in research and practice, atmospherics may, to a large extent, determine

the overall degree of such satisfaction in the restaurant industry”. Meskipun semua faktor penentu kepuasan pelanggan perlu diperhatikan dalam penelitian dan praktek, untuk sebagian besar mungkin suasana menentukan tingkat keseluruhan kepuasan di industri restoran.

Store atmosphere merupakan kombinasi dari hal-hal yang bersifat emosional. Menurut Mowen dan Minor (2002:139) store atmosphere mempengaruhi keadaan emosional pembeli, yang kemudian mendorong untuk meningkatkan atau mengurangi belanja. Dampak dari store atmosphere dapat menciptakan kesan yang membuat pembeli akan meningkatkan pembeliannya atau hanya membeli secukupnya dan kemungkinan tidak berniat kembali lagi untuk membeli di tempat tersebut.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Store atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada McDonald’s Cabang Bintaro Tangerang”.

## **B. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana *store atmosphere* pada McDonald’s Cabang Graha Raya Bintaro ?.
- b. Bagaimana keputusan pembelian pada McDonald’s Cabang Graha Raya Bintaro ?.
- c. Adakah pengaruh antara *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian pada McDonald’s Cabang Graha Raya Bintaro ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui kondisi *store atmosphere* pada McDonald’s Cabang Graha Raya Bintaro.
- b. Untuk mengetahui kondisi keputusan pembelian pada McDonald’s Cabang Graha Raya Bintaro.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian pada McDonald’s Cabang Graha Raya Bintaro.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Store Atmosphere**

Menurut Bermen dan Evan (2018:455) berpendapat *Store atmosphere* merupakan salah satu unsur dari retailing mix yang juga harus diperhatikan oleh suatu bisnis ritel yang meliputi tata letak dan suasana. Dengan adanya *store atmosphere* yang baik, perusahaan dapat menarik konsumen untuk berkunjung dan melakukan pembelian.

### **2. Keputusan Pembelian**

Menurut Kotler dan Armstrong (2019) berpendapat “perilaku konsumen merupakan sebuah pendekatan penyesuaian masalah yang terdiri dari lima tahap yang dilakukan konsumen. Kelima tahap tersebut adalah pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi alternatif, keputusan pembelian, dan perilaku pasca pembelian”.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 96 responden McDonald’s Cabang Graha Raya 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 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.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 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
Store Atmosphere (X)	96	28	44	34.25	3.722
Keputusan Pembelian (Y)	96	29	48	38.28	4.212
Valid N (listwise)	96				

*Store atmosphere* diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,425 dengan standar deviasi 3,722. 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* 48 dengan *rating score* sebesar 3,828 dengan standar deviasi 4,212. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Analisis Kuantitatif

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)	8.475	2.571		3.297	.001
Store Atmosphere (X)	.870	.075	.769	11.663	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,475 + 0,870X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,475 diartikan jika *store atmosphere* tidak ada, maka telah terdapat nilai keputusan pembelian sebesar 8,475 point.
- 2) Koefisien regresi *store atmosphere* sebesar 0,870, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan *store atmosphere* sebesar 0,870 point maka keputusan pembelian juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,870 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 *Store Atmosphere* Terhadap Keputusan Pembelian.

		<i>Store Atmosphere</i> (X)	Keputusan Pembelian (Y)
Store Atmosphere (X)	Pearson Correlation	1	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000
Keputusan Pembelian (Y)	Pearson Correlation	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=96

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,769 artinya *store atmosphere* memiliki hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

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

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi *Store Atmosphere* Terhadap Keputusan Pembelian.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.587	2.707

a. Predictors: (Constant), *Store Atmosphere* (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,591 artinya *store atmosphere* memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,1% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji tidak digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis *Store atmosphere* Terhadap Keputusan Pembelian.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.475	2.571		3.297	.001
	<i>Store Atmosphere</i> (X)	.870	.075	.769	11.663	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,663 > 1,985), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Kondisi Jawaban Responden Variabel *Store Atmosphere***

Berdasarkan jawaban responden, variabel *store atmosphere* diperoleh *rating score* sebesar 3,425 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 3,828 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### **3. Pengaruh *Store Atmosphere* Terhadap Keputusan Pembelian**

*Store atmosphere* berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 8,475 + 0,870X$ , nilai korelasi sebesar 0,769 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,663 > 1,985$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian diterima.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Variabel *store atmosphere* diperoleh *rating score* sebesar 3,425 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel keputusan pembelian diperoleh *rating score* sebesar 3,828 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. *Store atmosphere* berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan persamaan regresi  $Y = 8,475 + 0,870X$ , nilai korelasi sebesar 0,769 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,663 > 1,985$ ).

### **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan rancangan *Store atmosphere* hendaknya terus ditingkatkan dari waktu ke waktu dan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan konsumen. Hal ini dilaksanakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan jumlah pembelian.
- b. Berkaitan dengan keputusan pembelian, hendaknya seluruh pengelola dan karyawan berusaha untuk lebih menyesuaikan perancangan *Store atmosphere* yang ada dengan keinginan dan kebutuhan konsumen, sehingga konsumen merasa bergairah dalam melakukan pembelian yang akan mendukung terjadinya *Impulse Buying*.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bashu Swastha dan T. Handoko (2015) Manajemen Pemasaran Moderen, Yogyakarta: BPFE.
- 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.

- 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
- 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.
- 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.
- Sudjana (2014). *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*.  
Bandung: Alfabeta.

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT MEDIA INTERNUSA DI JAKARTA**

**Rissa Henriani<sup>1</sup>, Endang Sugiarti<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[risahenriani@gmail.com](mailto:risahenriani@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00725@unpam.ac.id](mailto:dosen00725@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: Desember-2021; Ditinjau: Desember-2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Internusa di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 55 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 3,369 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,825 dengan kriteria baik. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,185 + 0,863X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,732 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,6%. 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. Media Internusa in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 55 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of the training variable obtained an average score of 3,369 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.825 with good criteria. Training has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation  $Y = 9.185 + 0.863X$ , and the correlation coefficient value of 0.732 or has a strong relationship with a determination value of 53.6%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Training, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

PT. Media Internusa merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang Spesialis Instalasi Fiber Optic, CCTV, Media Converter, dan Instalasi Jaringan Kantor. Dengan telah diberlakukannya perdagangan bebas semua pelaku bisnis tidak terkecuali PT. Media Internusa terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan global dan ikut memperkuat pertumbuhan industri dalam negeri, maka PT. Media Internusa bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Media Internusa harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik.

Kinerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Simamora (2017:612) berpendapat “Kinerja kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan”.

PT. Media Internusa menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil pengerjaan proyek pemasangan alat CCTV, instalasi baik di gedung maupun di ruko perkantoran dengan membandingkan jumlah target pengerjaan dengan realisasi setiap tahunnya.

Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam memajukan perusahaan tersebut, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut. Penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan system prosedur baru yang mendorong setiap perusahaan untuk melaksanakan pelatihan pada para karyawan. Hal tersebut dapat dimengerti, bahwa wahana yang tepat untuk mentransfer segala perkembangan baru yang terjadi di lingkungan perusahaan adalah melalui pelatihan yang berkeselimbangan.

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, Karyawan disamping memiliki tingkat

pendidikan yang dipersyaratkan juga harus memiliki kompetensi yang baik. Dari peserta pelatihan juga harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Demikian pula dengan materi pelatihan SDM harus benar-benar materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM. Terkait dengan metode yang digunakan juga akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

Menurut Rivai (2016:240) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kegiatan pelatihan atau training tetap harus dilaksanakan secara terprogram agar ada peningkatan softskill yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan konsumen, kerjasama team yang solid, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap pelatihan dan tanggung jawab kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal. Berikut ini gambaran pelaksanaan pelatihan yang pernah dilakukan perusahaan, dimana ada beberapa aspek kegiatan yang kurang tepat seperti metode pelaksanaan maupun materi yang disampaikan sehingga kedepan perlu dilakukan evaluasi agar pelatihan dapat tepat sasaran.

Kegiatan pelatihan atau training tetap harus dilaksanakan secara terprogram agar ada peningkatan softskill yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan konsumen, kerjasama team yang solid, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap pelatihan dan tanggung jawab kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Internusa di Jakarta".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelatihan pada PT. Media Internusa di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Media Internusa di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Internusa di Jakarta ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi pelatihan pada PT. Media Internusa di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Media Internusa di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Internusa di Jakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pelatihan**

Yang dimaksud pelatihan menurut Rivai (2016:240) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 55 responden PT. Media Internusa 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 55 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.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 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)	55	29	44	33.69	3.790
Kinerja Karyawan (Y)	55	29	49	38.25	4.465
Valid N (listwise)	55				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,369 dengan standar deviasi 3,790. 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 3,825 dengan standar deviasi 4,465. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

#### 2. Analisis Kuantitatif

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)	9.185	3.734		2.460	.017
Pelatihan (X)	.863	.110	.732	7.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,185 + 0,863X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,185 diartikan jika pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,185 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,863, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,863 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,863 point.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

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

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Pelatihan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X)	Pearson Correlation	1	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=55

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,732 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	.732 <sup>a</sup>	.536	.528	3.068

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,536 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.185	3.734		2.460	.017
Pelatihan (X)	.863	.110	.732	7.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,832 > 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelatihan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel pelatihan diperoleh *rating score* sebesar 3,369 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 3,825 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  $Y = 9,185 + 0,863X$ , nilai korelasi sebesar 0,732 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,832 > 1,989). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**1. Kesimpulan**

- a. Variabel pelatihan diperoleh *rating score* sebesar 3,369 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,825 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,185 + 0,863X$ , nilai korelasi sebesar 0,732 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,832 > 1,989).

**2. Saran**

- a. Metode pelatihan yang digunakan belum sesuai dengan tujuan pelatihan. Untuk lebih baik lagi dalam pelatihan-pelatihan yang akan datang metode maupun sarana atau alat peraga yang digunakan harus sesuai dengan jenis pelatihan sehingga mudah dipahami dan dimengerti karyawan.
- b. Kualitas pekerjaan yang Anda lakukan memiliki kualitas yang diharapkan, untuk lebih baik lagi karyawan harus memiliki kemampuan yang baik didalam menjaga kualitas

pekerjaan agar sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. 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.
- 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.
- 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.
- 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
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- 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.
- Rao, Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
- 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.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT BANK MANDIRI CABANG BINTARO TANGERANG SELATAN**

**Sudjatmoko<sup>1</sup>, Umi Rusilowati<sup>2\*</sup>**  
**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**  
[ssudjatmoko@gmail.com](mailto:ssudjatmoko@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00061@unpam.ac.id](mailto:dosen00061@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>

Manuskrip: Desember-2021; Ditinjau: Desember-2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 80 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,397 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,948 + 0,772X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,742 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Bank Mandiri Bintaro Branch, South Tangerang. The method used is explanatory research with a sample of 80 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study motivation variable obtained an average score of 3,397 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.816 with good criteria. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation  $Y = 11.948 + 0.772X$ , and the correlation coefficient value of 0.742 or has a strong relationship with a determination value of 55.1%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Motivation, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, mengingat dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga berfungsi secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu Hasibuan (2014:2).

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajemen SDM menggunakan pendekatan modern dan kajian secara makro. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah mausianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Adapun manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2015:13) adalah “Kebijakan dan praktik menentukan asper “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termaksud merekrut, menyaring, melatih. Memberi penghargaan dan penilaian”. Berhubungan dengan sumber daya manusia yang merupakan perangkat utama atas kelancara aktivitas suatu organisasi dapat berkembang dengan baik, jika tenaga kerja yang berada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik, jika tenaga kerja yang berada dalam organisasi tersebut diberikan motivasi terkait dengan tumbuh dan berkembangnya sifat seseorang, sebab motivasi merupakan bagian dalam rangka mendorong karyawan untuk berkerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seorang Edy Sutrisno (2014:109). Pemberian rangsangan yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan kerja seoptimal mungkin agar seseorang mau berkerja sama, berkerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan organisasi dan memuaskan kebutuhan individu. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja tergantung pada seberapa banyaknya intensitas motivasi yang diberikan, melalui tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak. Motivasi adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan Edy Sutrisno (2016:87).

Motivasi harus ditegakan dalam organisasi perusahaan. Tanpa dukungan motivasi karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kemotivasian adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67). Dari pengertian kinerja tersebut maka kinerja kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan perusahaan. Kinerja kerja dapat dicapai dengan mengandalkan

kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual serta ketahanan diri dalam menghadapi situasi segala aspek kehidupan.

PT. Bank Mandiri dalam usaha pencapaian tujuannya mengharapkan seluruh karyawan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Keinginan tersebut dapat dicapai bila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi karena apabila tidak ada motivasi kerja, seorang tidak akan mencapai yang diharapkan walupun landasan oleh kemampuan dan pengalaman, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas output tersebut.

Sementara itu dari segi kinerja kerja karyawan terdapat permasalahan mendasar yang penulis temukan yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menjalankan standar yang ditentukan oleh atasannya, minimnya alat atau sarana yang diberikan atasan dalam menunjang kinerja kerja karyawan, terdapat karyawan yang tidak berkompentensi dibidangnya mengakibatkan penurunan kinerja kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan".

## **B. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana motivasi pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan ?.
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan ?.
- c. Adakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui kondisi motivasi pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan.
- b. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi**

Menurut Hasibuan (2019:141) motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

### **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Hariandja (2019:55) yang mengemukakan "Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 80 responden PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro 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 80 responden.

## 3. Jenis Penelitian

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

## 4. Metode Analisis Data

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

# IV. HASIL PENELITIAN

## 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
Motivasi (X)	80	29	44	33.97	4.006
Kinerja Karyawan (Y)	80	29	49	38.16	4.166
Valid N (listwise)	80				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,397 dengan standar deviasi 4,006. 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 3,816 dengan standar deviasi 4,166. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 2. Analisis Kuantitatif

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)	11.948	2.700		4.426	.000
Motivasi (X)	.772	.079	.742	9.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,948 + 0,772X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,948 diartikan jika motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 11,948 point.

- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,772, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,772 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,772 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 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Motivasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X)	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=80

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,742 artinya motivasi 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 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.545	2.810

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,551 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.948	2.700		4.426	.000
	Motivasi (X)	.772	.079	.742	9.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,776 > 1,991), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

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

Berdasarkan jawaban responden, variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,397 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 3,816 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

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

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,948 + 0,772X$ , nilai korelasi sebesar 0,742 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,776 > 1,991$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. Variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,397 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,816 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,948 + 0,772X$ , nilai korelasi sebesar 0,742 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,776 > 1,991$ ).

### **2. Saran**

- a. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin kinerja karyawan diperlakukan dengan adil.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan kinerja karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan kinerja karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah. M (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. 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.
- 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.
- 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
- Khari, Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- 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.
- Rao, Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
- 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.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH PIUTANG TERHADAP PEROLEHAN LABA PADA  
PT SAWIT SUMBERMAS SARANA, TBK PERIODE 2011-2020**

**Pujo Basuki<sup>1</sup>, Sahroni<sup>2\*</sup>**

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

**[pujobasuki20133@gmail.com](mailto:pujobasuki20133@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01420@unpam.ac.id](mailto:dosen01420@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>**

Manuskrip: Desember-2021; Ditinjau: Desember-2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;  
Diterbitkan: Januari-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh piutang terhadap perolehan laba pada PT. Sawit Sumbermas Sarana, 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  $0,012 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Piutang, Perolehan Laba**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of receivables on profit at PT. Sawit Sumbermas Sarana, Tbk. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable receivables obtained an average value of 1,809.95. Earnings variable obtained an average value of 2,025,05. Receivables have a positive and significant effect on earnings with the value of the regression equation  $Y = 877.915 + 0.634X$ , and the correlation coefficient value of 0.750 or has a strong relationship with a determination value of 56.2%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.012 < 0.05$ .*

**Keywords: Receivables, Earnings Profit**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

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. Sawit Sumbermas Sarana 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. Sawit Sumbermas Sarana dan membahasnya dalam suatu skripsi yang diberi judul: "Analisis Piutang dan Pengaruhnya Terhadap Laba pada PT. Sawit Sumbermas Sarana Periode 2011-2020."

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Piutang pada pada PT. Sawit Sumbermas Sarana ?.
2. Bagaimana Perolehan laba pada PT. Sawit Sumbermas Sarana ?.
3. Adakah pengaruh antara Piutang terhadap Perolehan laba pada PT. Sawit Sumbermas

Sarana ?.

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi Piutang pada PT. Sawit Sumbermas Sarana.
2. Untuk mengetahui kondisi Perolehan laba pada PT. Sawit Sumbermas Sarana.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Piutang terhadap Perolehan laba pada PT. Sawit Sumbermas Sarana.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini laporan keuangan PT. Sawit Sumbermas Sarana 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. Sawit Sumbermas Sarana 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

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

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

		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 Summary**

Model	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.  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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.

## Pembahasan Hasil 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 Piutang Terhadap Perolehan laba

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.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### 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

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat piutang cenderung fluktuatif setiap tahun. Maka penulis memberikan saran yaitu:

- 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.
- Melakukan komunikasi yang terus-menerus kepada konsumen atau perusahaan lain yang memiliki hutang, sehingga pengawasan terhadap piutang perseroan dapat dijalankan dengan baik.
- 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.

## V. 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 BPF.
- Algifari. (2015). “Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”. Yogyakarta: BPF.
- 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, BPF 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.
- 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.
- 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.
- Nurjannah. 2012. Analisis Tingkat Perputaran Piutang pada PT. Adira Finance Makassar. Makassar: Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- 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, BPF, Yogyakarta, 2008.
- Sawir, Agnes. 2005. Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Siahaan, Debora. 2010. Analisis Penerapan Kebijakan Piutang Perusahaan serta

- Pengaruhnya Terhadap Cash Ratio, Net Profit Margin dan Earning Power Pada Perusahaan PT. Wijaya Indonesia Makmur Bicycle Industry Cabang Setia Budi Medan. Medan: Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- 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.
- 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. Sawit Sumbermas Sarana 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.

### **PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL EFEKTIF**

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal Efektif, dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dalam bentuk Font 12" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).  
Naskah berupa Softcopy program MS Word maksimal 15 Halaman termasuk tabel dan gambar, spasi 1.
2. Sistematika penulisan disusun dengan urutan sebagai berikut :
  - a) Judul, nama dan alamat email penulis/peneliti tunggal.
  - b) Abstrak dan intisari, keyword dan kata kunci, dibuat dengan 1 kolom.
  - c) Batang Tubuh :
    - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
    - 2). Metode Penelitian
    - 3). Hasil Penelitian
    - 4). Pembahasan Hasil Penelitian
    - 5). Kesimpulan dan Saran
    - 6). 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 di atasnya 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. 4, No.2,  
Januari 2022

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

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Pamulang

