

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL BINA KONSTRUKSI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

Sirojuddin

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

dosen01697@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Jl Pattimura No 20. Kebayoran baru jakarta selatan. Metode dalam penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden dan menggunakan teknik sampling Jenuh. Adapun alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan Software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja dengan persamaan regresi $Y = 26,560 + 0,391X_1$, thitung sebesar 4,489, dan nilai signifikansi 0,000. Disiplin kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja dengan persamaan regresi $Y = 25,520 + 0,410X_2$, thitung sebesar 4,657, dan nilai signifikansi 0,000. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja dengan persamaan regresi $Y = 20,081 + 0,253X_1 + 0,282X_2$, Fhitung sebesar 15,022, nilai signifikansi 0,000 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,252. Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja sebesar 25,2% sedangkan sisanya sebesar 74,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

Organizational culture and work discipline simultaneously in an effort to improve the performance of employees of the Secretariat of the Directorate General of Construction Development, Ministry of Public Works and Public. Jl Pattimura No. 20. Kebayoran Baru, South Jakarta. Housing. x+5 Chapter+ attachments
Key words; *Organizational culture, work discipline simultaneously, the performance of employees. This research is a kind of a descriptive and quantitative approach. The method in this study is associative with. The sample in this study amounted to 92 respondents and used saturated sampling technique. The analysis tool uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26 software. The results of this study indicate that organizational culture can significantly improve performance with the regression equation $Y = 26.560 + 0.391X_1$, tcount of 4.489, and a significance value of 0.000. Work discipline can significantly improve performance with the regression equation $Y = 25.520 + 0.410X_2$, tcount of 4.657, and a significance value of 0.000. Organizational culture and work discipline can significantly improve performance with the regression equation $Y = 20.081 + 0.253X_1 + 0.282X_2$, Fcount of 15,022, significance value of 0.000 and coefficient of determination value of 0.252. This means that organizational culture and work discipline together have the ability to explain the performance variable by 25.2% while the remaining 74.8% is explained by other variables outside of this study.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan seseorang yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau instansi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai suatu keberhasilan pada organisasi

atau instansi. Keberhasilan suatu instansi tidak selalu diukur dari pendapatannya, akan tetapi ada hal lain yang lebih penting yaitu sumber daya manusia di instansi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aspek utama organisasi. Merupakan

pelaksana kegiatan operasional dari level terendah hingga level tertinggi.

Meskipun berbagai tingkatan sumber daya manusia berbeda, mereka memiliki peran yang sama dalam mencapai tujuan instansi. Padahal dibandingkan dengan sumber daya lain orang dalam organisasi menjadi elemen utama. Tanpa sumber daya manusia sumber daya lain tidak dapat digunakan. Sekalipun ada banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin modern, dana yang kuat, teknologi dan sistem yang kompleks. Jika tidak ada yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti untuk pengembangan organisasi. Hal ini jelas menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup organisasi (termasuk organisasi pemerintah).

Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Merupakan satuan unit kerja yang berperan membantu Sekretaris Direktur Jenderal Bina Konstruksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Bina Konstruksi dan mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada semua unsur organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Berdasarkan Permen PUPR Nomor 3 Tahun 2019 tentang

Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PUPR. Direktur Jenderal Bina Konstruksi terdiri atas 6 unit eselon II. Salah satu diantaranya adalah Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada semua unsur organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Bina Konstruksi. Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretariat Direktorat Jenderal menyelenggarakan fungsi Penyusunan kebijakan dan strategi, program jangka menengah, dan rencana kerja dan anggaran, serta evaluasi dan laporan kinerja pembinaan penyelenggaraan, kelembagaan, dan sumber daya konstruksi, Pengelolaan urusan kepegawaian, organisasi, dan tata laksana, Pengelolaan urusan administrasi keuangan, tata usaha, dan rumah tangga serta pengelolaan barang milik Negara Jenderal, dan Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan, fasilitasi advokasi hukum dan pertimbangan hukum, pengolahan data serta penyelenggaraan komunikasi publik Direktorat Jenderal Bina Konstruksi.

Untuk mewujudkan itu semua, seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dituntut untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 1. Rekapitulasi Jenjang Pendidikan Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Per Juli 2020

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S3	1
2	S2	14
3	S1/D4	63
4	D1/D3	14
5	SLTA	27
Jumlah		119

Sumber: Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana (2020)

Tabel 2. Rekapitulasi Jenjang Pendidikan Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Per Juli 2020

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S3	1
2	S2	14
3	S1/D4	63
4	D1/D3	14
5	SLTA	27
Jumlah		119

Seperti terlihat pada tabel di atas, per Juli 2020 jumlah pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebanyak 119 orang dengan jenjang pendidikan yang berbeda dan pejabat struktural sebanyak 17 orang.

Organisasi harus mampu merespon perubahan lingkungan untuk mencegah ancaman dari lingkungan eksternal agar budaya organisasi mencukupi secara kuantitas dan kualitas. Demikian pula organisasi harus tetap fleksibel terhadap perubahan di sekitarnya, karena fleksibilitas dapat membuat organisasi lebih mudah beradaptasi dan inovatif. Organisasi yang beradaptasi dengan lingkungan eksternal juga dibutuhkan untuk mengelola lingkungan internalnya agar dapat menghasilkan inovasi yang bernilai tinggi. Hal tersebut akan tercapai jika organisasi memiliki nilai-nilai budaya yang bermanfaat sehingga seluruh sumber daya manusia yang ada mau memberikan kontribusi yang terbaik. Karena kegagalan merespon lingkungan akan mengakibatkan kegagalan mencapai tujuan bahkan merusak organisasi.

Menurut Melville Herskowitz dalam Kusdi (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota- anggota organisasi.

Creemers dan Reynolds (Soetopo,2010:122) menyatakan bahwa "organizational culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization's members" (budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota organisasi).

Sedangkan Greenberg dan Baron (Soetopo,2010:122) menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Definisi lain oleh Peterson (Soetopo,2010:122) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup keyakinan, ideologi, bahasa, ritual, dan mitos.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan model atau sistem yang dibentuk berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, kepercayaan, ritual yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi. Yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

Nilai budaya organisasi yang diterapkan oleh Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat diharapkan menjadi landasan moral bagi pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, sehingga pemikiran, tindakan dan hasil kerja dapat menjadi ciri khas Organisasi. Namun demikian, perlu digaris bawahi bahwa untuk meningkatkan nilai budaya organisasi, harus ada rasa partisipasi di antara pegawai di semua tingkatan.

Saat ini Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Menerapkan budaya organisasi dengan mengutamakan hasil pelayanan. Sekretariat

Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Memiliki budaya organisasi sendiri yang bertindak secara konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan dan etika organisasi. Sehingga memiliki pemahaman tentang keinginan untuk mematuhi kebijakan dan etika.

Guna mengukur sejauhmana kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, salah satunya di lakukan melalui proses penilaian kinerja. Berdasarkan Laporan

Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur tingkat capaian kinerja yang dimulai dengan menetapkan indikator kinerja berdasarkan kelompok kualitas, kuantitas, waktu dan biaya.

Berikut adalah data hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat:

Tabel 3.

Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2015-2019

No	Aspek Penilaian	Skor Penilaian				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Kualitas (Peraturan dan SOP)	96,67	97,65	98,99	98,88	97,88
2	Kuantitas (Rencana Kerja dan Percepatan)	73,78	74,78	76,40	77,40	77,90
3	Waktu (Jadwal pelaksanaan dan Laporan)	65,19	67,19	69,69	69,69	69,69
4	Biaya (Ketersediaan dan Penyerapan Anggaran)	82,77	97,28	99,28	98,91	99,50
Rata-rata		80,07	84,19	85,43	85,56	85,58

Data di atas secara spesifik mengemukakan bahwa pada faktanya, masih ada beberapa yang menghambat kinerja pegawai di antaranya terkait dengan waktu (jadwal pelaksanaan dan laporan) yang masih belum optimal. Belum

tercapainya kinerja pegawai secara maksimal secara eksplisit mengganggu pelaksanaan pelayanan yang berkualitas. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Fasilitas Layanan Produk Hukum Dan Pembinaan Hukum Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Tahun 2015-2019

Tahun	Fasilitas Layanan Produk Hukum Dan Pembinaan Hukum							
	Jumlah Produk Hukum yang Diproses				Jumlah SDM Yang Dibina			
	Target	Capaian	Satuan	Capaian %	Target	Capaian	Satuan	Capaian %
2015	30	25	Dokumen	83,33	200	150	Orang	75,00
2016	30	25	Dokumen	83,33	200	165	Orang	82,50
2017	30	27	Dokumen	90,00	200	175	Orang	87,50
2018	30	28	Dokumen	93,33	200	175	Orang	87,50
2019	30	27	Dokumen	90,00	200	175	Orang	87,50

Tabel di atas menunjukkan Fasilitas Layanan Produk Hukum dan Pembinaan

Hukum di Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan

Umum dan Perumahan Rakyat tahun 2015-2019 yang belum maksimal. Data diatas juga menunjukkan masalah lain dari kinerja yaitu tidak terselesaikannya pelaksanaan tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabag Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana pada tahun 2015 sampai 2019 diperoleh informasi bahwa masih banyaknya sisa pekerjaan yang belum terselesaikan, dimungkinkan hal ini akan berdampak terhadap beban kerja para pegawai. Namun jika pegawai berkomitmen tinggi maka seharusnya tidak memperlumaskan meskipun beban kerja sehari-hari berlebih dan harus diselesaikan hingga malam hari dan para pegawai masih berasumsi bahwa pekerjaan tidak akan pernah selesai meskipun harus dikerjakan diluar jam kerja.

Berdasarkan situasi diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat".

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probablistik menggunakan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik.

Menurut Sugiyono (2019:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umum nya dilakukan secara

acak (random sampling), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel berupa angka. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

Penilaian faktor profil risiko merupakan penilaian terhadap risiko inheren dan kualitas penetapan manajemen risiko dalam aktivitas operasional bank. Pada penelitian ini, yang akan dinilai menggunakan rasio keuangan hanya risiko kredit dan risiko likuiditas.

a. Risiko Kredit

Risiko kredit diukur dengan rasio *Non Performing Loan* (NPL). NPL (*Non Performing Loan*) merupakan perbandingan antara kredit yang bermasalah dengan total kredit. Rasio ini menunjukkan kemampuan manajemen bank dalam mengelola kredit bermasalah dalam bank. Rasio NPL diperoleh dari kredit bermasalah, yaitu merupakan kredit kepada pihak ketiga bukan bank yang tergolong kurang lancar, diragukan dan macet dibagi dengan total kredit kepada pihak ketiga bukan bank. Berikut hasil perhitungan rasio NPL PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk periode 2016-2020.

Tahun	Jumlah Kredit Bermasalah	Total Kredit	NPL	Kategori Kesehatan
2016	372.621.478	974.783.781	0,4%	Sangat Sehat
2017	417.151.310	547.716.848	0,7%	Sangat Sehat
2018	483.421.821	584.392.300	0,8%	Sangat Sehat
2019	522.750.099	522.750.088	1,2%	Sangat Sehat
2020	501.786.774	548.613.540	0,9%	Sangat Sehat

b. Risiko Likuiditas

Risiko Likuiditas diukur dengan rasio *Loan to Deposit Ratio* (LDR). Sebuah bank dikatakan likuid apabila bank yang bersangkutan dapat membayar hutang-hutangnya. LDR merupakan rasio likuiditas yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek yang akan segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan.

Rasio LDR merupakan perbandingan antara total kredit

dengan dana pihak ketiga bukan bank yang terdiri dari tabungan, giro dan deposito berjangka. Rasio LDR digunakan untuk mengukur perbandingan jumlah kredit yang diberikan bank dengan dana yang diterima oleh bank, yang menggambarkan kemampuan bank dalam membayar kembali penarikan dana oleh masyarakat dengan mengandalkan kredit yang diberikan sebagai sumber likuiditasnya. Berikut hasil perhitungan rasio LDR PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk periode 2016-2020.

Tahun	Jumlah Kredit Bermasalah	Dana Pihak Ketiga	LDR	Kategori Kesehatan
2016	372.621.478	412.148.167	90,4%	Cukup Sehat
2017	417.151.310	487.461.507	85,6%	Cukup Sehat
2018	483.421.821	544.659.543	88,8%	Cukup Sehat
2019	522.750.099	571.075.697	91,5%	Cukup Sehat
2020	501.786.774	632.212.284	87,3%	Cukup Sehat

2. *Good Corporate Governance* (GCG)

Penilaian faktor GCG merupakan penilaian terhadap kualitas manajemen bank atas pelaksanaan prinsip-prinsip GCG. Fokus penilaian terhadap pelaksanaan prinsip-prinsip GCG berpedoman pada ketentuan Bank Indonesia mengenai pelaksanaan GCG bagi bank umum dengan memperhatikan karakteristik dan kompleksitas usaha bank. Penilaian dilakukan dengan dilakukannya *self assesment* terhadap perusahaan perbankan tersebut. Dengan aspek *governance structure*, *governance process*, dan *governance outcome*. Nilai komposit GCG membantu peneliti dalam melihat keadaan GCG masing masing bank. Berikut merupakan tabel hasil peringkat penilaian komposit pada rasio GCG PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk periode 2016-2020.

Tahun	GCG	Kategori Kesehatan
2016	2	Sehat
2017	2	Sehat
2018	2	Sehat
2019	2	Sehat
2020	2	Sehat

3. *Earning* (Rentabilitas)

Penilaian *Earning*/Rentabilitas pada analisis tingkat kesehatan bank menggunakan 2 rasio keuangan, yaitu ROA (*Return On Assets*) dan NIM (*Net Interest Margin*).

a. *Return On Asset* (ROA)

Merupakan rasio profitabilitas yang mampu menunjukkan keberhasilan suatu bank dalam menghasilkan keuntungan atau laba dengan mengoptimalkan aset yang dimiliki. ROA diperoleh dari laba sebelum pajak dibagi dengan rata-rata total aset. Rata-rata total aset dalam satu periode diperoleh dari menjumlahkan nilai aset awal periode

dengan nilai aset akhir periode dan kemudian dibagi dua. Rasio ini dihitung untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam menghasilkan laba. Semakin kecil rasio ini berarti manajemen bank kurang mampu dalam mengelola aset untuk meningkatkan pendapatan dan menekan biaya. Berikut hasil perhitungan rasio ROA PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk periode 2016-2020.

Tahun	Laba Sebelum Pajak	Rata-Rata Total Asset	ROA	Kategori Kesehatan
2016	27.820.239	1.167.877.231	2,7%	Sangat Sehat
2017	33.492.881	1.594.494.908	2,7%	Sangat Sehat
2018	38.862.641	1.563.147.221	2,8%	Sangat Sehat
2019	37.629.864	1.625.842.595	2,4%	Sangat Sehat
2020	9.469.801	1.709.565.096	0,5%	Cukup Sehat

b. *Net Interest Margin (NIM)*

Digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat rentabilitas bank yang diperoleh dari pendapatan bunga bersih atas aktiva-aktiva produktif atau aktiva yang menghasilkan bunga bersih. Rasio NIM diperoleh dari pendapatan bunga bersih dibagi rata-rata aset produktif. Pendapatan bunga bersih adalah pendapatan bunga setelah dikurangi dengan beban bunga. Aset produktif yang diperhitungkan adalah aset yang menghasilkan bunga. Rata-rata aset produktif dalam satu periode diperoleh dari menjumlahkan nilai aktiva produktif awal periode dengan nilai aset produktif akhir periode dan kemudian dibagi dua. Berikut hasil perhitungan rasio NIM PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk periode 2016-2020.

Tahun	Pendapatan Bunga Bersih	Rata-Rata Asset Produktif	NIM	Kategori Kesehatan
2016	2.999.500	479.662	6,2%	Sangat Sehat
2017	3.193.800	575.417	5,5%	Sangat Sehat
2018	3.544.600	656.725	5,3%	Sangat Sehat
2019	3.660.200	735.283	4,9%	Sangat Sehat
2020	3.715.200	820.517	4,5%	Sangat Sehat

4. *Capital (Permodalan)*

Capital dapat diukur menggunakan rasio keuangan *Capital Adequacy Ratio (CAR)*. CAR atau sering disebut dengan istilah rasio kecukupan modal bank, yaitu bagaimana sebuah perbankan mampu membiayai aktivitas kegiatannya dengan kepemilikan modal yang dimilikinya. Rasio keuangan yang digunakan dalam menilai tingkat kesehatan bank umum BUMN ditinjau dari aspek capital pada penelitian ini adalah *Capital Adequacy Ratio (CAR)*. Rasio CAR digunakan untuk mengukur kecukupan modal yang dimiliki bank untuk menunjang aktiva yang mengandung atau menghasilkan risiko. CAR merupakan rasio perbandingan antara modal dengan aset tertimbang menurut risiko. Risiko yang dimaksud di sini ada 3 risiko, yaitu Risiko Kredit, Risiko Operasional dan Risiko Pasar. Perhitungan modal dan Aset Tertimbang Menurut Risiko (ATMR) berpedoman pada ketentuan Bank Indonesia mengenai Kewajiban Penyediaan Modal Minimum Bank Umum (KPMU). Berikut hasil perhitungan rasio CAR PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk periode 2016-2020.

Tahun	Modal	Aset Tertimbang Menurut Risiko	CAR	Kategori Kesehatan
2016	84.278.075	435.353.570	16,8%	Sangat Sehat
2017	95.306.890	514.476.829	19,7%	Sangat Sehat
2018	104.254.095	563.439.969	18,5%	Sangat Sehat
2019	118.095.752	598.483.859	18,5%	Sangat Sehat
2020	103.145.466	610.779.907	19,4%	Sangat Sehat

Penilaian Peringkat Komposit Tingkat Kesehatan PT. BNI (Persero) Tbk

Tahun	Komponen Faktor	Rasio	Nilai	Kriteria					Kategori	Keterangan	PK
				1	2	3	4	5			
2016	Risk Profile	NPL (%)	0,4	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	Sangat Sehat
		LDR (%)	90,4			√			Cukup Sehat		
	GCG	GCG	2		√				Baik/ Sehat	Sehat	
	Earning	ROA (%)	2,7	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	
		NIM (%)	6,2	√					Sangat Sehat		
	Capital	CAR (%)	19,4	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	
	Nilai Komposit		30	20	4	3			27/30 X 100% = 90,00%		
2017	Risk Profile	NPL (%)	0,7	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	Sangat Sehat
		LDR (%)	85,4			√			Cukup Sehat		
	GCG	GCG	2		√				Baik/ Sehat	Sehat	
	Earning	ROA (%)	2,7	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	
		NIM (%)	5,5	√					Sangat Sehat		
	Capital	CAR (%)	18,5	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	
	Nilai Komposit		30	20	4	3			27/30 X 100% = 90,00%		
2018	Risk Profile	NPL (%)	0,8	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	Sangat Sehat
		LDR (%)	88,8			√			Cukup Sehat		
	GCG	GCG	2		√				Baik/ Sehat	Sehat	
	Earning	ROA (%)	2,8	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	
		NIM (%)	5,3	√					Sangat Sehat		
	Capital	CAR (%)	18,5	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	
	Nilai Komposit		30	20	4	3			27/30 X 100% = 90,00%		
2019	Risk Profile	NPL (%)	1,2	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	Sangat Sehat
		LDR (%)	91,5			√			Cukup Sehat		
	GCG	GCG	2		√				Baik/ Sehat	Sehat	
	Earning	ROA (%)	2,4	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	
		NIM (%)	4,9	√					Sangat Sehat		
	Capital	CAR (%)	19,7	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	
	Nilai Komposit		30	20	4	3			27/30 X 100% = 90,00%		
2020	Risk Profile	NPL (%)	0,9	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	Sehat
		LDR (%)	87,3			√			Cukup Sehat		
	GCG	GCG	2		√				Baik/ Sehat	Sehat	
	Earning	ROA (%)	0,5			√			Cukup Sehat	Sangat Sehat	
		NIM (%)	4,5	√					Sangat Sehat		
	Capital	CAR (%)	16,8	√					Sangat Sehat	Sangat Sehat	
	Nilai Komposit		30	15	4	6			25/30 X 100 % = 83,33%		

Sumber: Data Sekunder yang diolah peneliti

Hasil analisis tingkat kesehatan perusahaan perbankan tersebut berdasarkan metode RGEC selama tahun 2016-2019 menunjukkan bahwa kinerja bank berada pada peringkat komposit 1 (PK-1), yaitu terlihat dari nilai rasio keuangan yang meliputi *Risk Profile*, *Good Corporate Governance*, *Earning*, dan *Capital* secara keseluruhan berada dalam peringkat *sangat sehat*. Namun pada tahun 2020 kinerja bank berada pada peringkat

komposit 2 (PK-2) dan dapat diartikan berada pada peringkat *sehat* menurut perhitungan metode RGEC. Ketika masa pandemi membuat keadaan ekonomi Indonesia yang menurun dibuktikan dengan penurunan pendapatan laba pada perusahaan perbankan tersebut. Namun hal itu bukanlah menjadi penghalang bagi PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk untuk terus mempertahankan kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga tetap berada

pada tingkat kesehatan bank yang *sangat sehat*.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan, bahwa penilaian tingkat kesehatan bank pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk berdasarkan perhitungan metode RGEC pada tahun 2016 sampai dengan 2020 jika diukur dengan komponen faktor *Risk Profile* menggunakan rasio keuangan *Non Performing Loan* (NPL) atau disebut juga Risiko Kredit secara keseluruhan berada pada posisi sangat sehat, jika diukur dengan komponen faktor *Risk Profile* menggunakan rasio keuangan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) atau disebut juga Risiko Likuiditas secara keseluruhan berada pada posisi cukup sehat.

Penilaian Tingkat Kesehatan Bank pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk berdasarkan perhitungan metode RGEC pada tahun 2016 sampai dengan 2020 jika diukur dengan komponen faktor *Good Corporate Governance* (GCG) berada pada posisi sehat dengan predikat baik dan mendapat nilai komposit 2 setiap tahunnya.

Penilaian Tingkat Kesehatan Bank pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk berdasarkan perhitungan metode RGEC pada tahun 2016 sampai dengan 2020 jika diukur dengan komponen faktor *Earning* dengan menggunakan rasio keuangan *Return On Assets* (ROA) secara keseluruhan berada pada posisi sangat sehat, jika diukur dengan komponen faktor *Earning* dengan menggunakan rasio keuangan *Net Interest Margin* (NIM) secara keseluruhan berada pada posisi sangat sehat.

Penilaian Tingkat Kesehatan Bank pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk berdasarkan perhitungan metode RGEC pada tahun 2016 sampai dengan 2020 jika diukur dengan Komponen Faktor *Capital* dengan menggunakan rasio keuangan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) secara keseluruhan berada pada posisi sangat sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Maulidiyah. 2015. *Analisis Rasio Indikator Tingkat Kesehatan Bank Dengan Menggunakan Metode RGEC Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk*. Jurnal Akuntansi AKUNESA vol. 3 no. 2.
- Anik, dan Suhesti Ningsih. 2020. *Analisis Tingkat Kesehatan Bank Mandiri Syariah dengan Metode Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning, Capital*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam vol. 6 no.03.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(3), 474-483.
- Darwin, Juni. 2016. *Analisa Tingkat Kesehatan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Dengan Metode RGEC*. Jurnal Media Wahana Ekonomika vol.13 no.3.
- Dianti, Edla. 2016. *Analisis Tingkat Kesehatan Bank dengan Menggunakan Metode RGEC (Studi pada Bank Swasta yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*, Jurnal JOM FISIP vol. 3 no.2.
- Erni, Ni Luh Gede. 2017. *Manajemen Keuangan*. Depok: Rajawali Pers.
- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Zein. 2019, *Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Menggunakan Metode RGEC (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Tbk) Periode 2012-2016*. Jurnal MBIA no. 18 no.2.
- Hafidhin, Ryan, dkk. 2018. *Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Menggunakan Metode Risk Profile, Earning, Capital (Studi Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Periode 2013-2016*. Jurnal Administrasi Bisnis vol.57 no.2.
- Kasmir. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari, Dini Egi. 2021. *Analisis Kesehatan Bank Menggunakan Metode RGEC*. Jurnal Ilmu Manajemen vol. 4 no. 1.

- Lutfi, A. M., et al. (2021). Pengaruh Capital Adequacy Ratio Dan Bopo Ratio Terhadap Return On Asset Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Periode 2010-2019. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 420-428.
- Ma'ruf, Dessy Oetari. 2019. *Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Metode Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning and Capital (RGEK) pada BPD Se-Indonesia Periode 2015-2017*. Jurnal Emba, vol. 07 no.2.
- Maramis, Pingkan Aprillia. 2019. *Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Metode RGEK (Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning, Capital) pada PT. Bank Mandiri (persero) Periode 2015-2018*. Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah vol. 20, no. 4.
- Najibullah, N.,et al. (2021). Pengaruh non Performing Financing dan Financing to Deposit Ratio terhadap Pembiayaan pada Bank DKI Syariah. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(1), 48-55.
- 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.
- Pramana, Komang Mahendra dan Luh Gede Sri Artini. 2016. *Analisis Tingkat Kesehatan Bank (Pendekatan RGEK) Pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk*. E-Jurnal Manajemen Unud vol. 5 no.6.
- Putri, Putu Ainia Cahyani. 2017. *Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Metode RGEK pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk*. E-Jurnal Manajemen Unud vol. 6 no. 7.
- Rohmatika, Auliya dan Chairil Afandy. 2017. *Analisis Tingkat Kesehatan Bank dengan Menggunakan Metode RGEK (Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning, Capital) (Study pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk periode 2013-2015)*. Jurnal Ilmiah Manajemen, vol. 12 no.1.
- Shinta, Nur dan Indra Wijaya. 2016. *Analisis Tingkat Kesehatan Keuangan Perbankan Menggunakan Metode RGEK (Studi Kasus Pada Bank BUMN Periode 2011-2014)*. Jurnal Mahasiswa Bina Insani vol. 1 no.1.
- Sunarsi, D., Roswendi, A. S., Ahidin, U., Lutfi, A. M., Jati, W., & Maddinsyah, A. (2020). Penggunaan Media Hipnoterapi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di STIKES Jendral Ahmad Yani Cimahi. BAKTIMAS: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat, 2(2), 81-85.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Heri. 2016. *Analisis Tingkat Kesehatan Bank*. Jurnal Bisnis Administrasi, vol.5 no.1.
- Yunik, Zalfa. 2017, *Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan RGEK (Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning, And Capital) Sebagai Metode Untuk Mengukur Tingkat Kesehatan Bank (Studi Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di BEI Periode 2011-2016)*. Jurnal Administrasi Bisnis vol. 50 no. 6.