

Volume 9 No. 2

Edisi : Juli 2020

p-ISSN 2302- 4585

e-ISSN 2721-3765

JURNAL
Kompetitif



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol.9	No.2	Hal: 1- 96	Palembang, Juli 2020	p-ISSN 2302 - 4585 e-ISSN 2721 - 3765
------------	-------	------	------------	----------------------	--

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

Dewan Redaksi

Pelindung : **Dr. Ir. Hj. Manisah, MP**
(Rektor Universitas Tridianti)

Pembina : **Dr. Msy.Mikial,SE.,M.Si.Ak CA, CSRS**
(Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti)
Prof.Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
(Guru Besar Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti)

Ketua Penyunting : **Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si**

Penyunting Ahli : Prof. Dr. H. Masngudi, APU (Universitas Borobudur)
Prof.Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (Universitas Tridianti)
Prof. Dr. H.Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya)
Prof. Dr. Kamaluddin,SE.,M.M (Universitas Bengkulu)
Dr. Helmi Yazid,SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)

Penyunting Pelaksana : Sugiri Dinah, SE.,M.Si,
Amrillah Azrin,SE.MM,
Rizal Effendi,SE.MSi

Sekretariat : Padriyansyah, SE., M.Si
: Ernawati.SE.Ak.MM

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

Alamat Redaksi : Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129
Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal "**Kompetitif**" adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari, Juli) dan bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

- Pengaruh Karakteristik Kelompok Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Crossline Production Palembang
Noviarni, SE., M.Si, Kartawinata, SE. MP
_____ 1-11
- Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valanta Banyuasin
Herman Efrizal, SE., MM, Suharti, SE., MM
_____ 12-18
- Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT Surya Prima Sejahtera Palembang
Firdaus Sianipar, SE., MM, Amrillah Azrin, SE., MM
_____ 19-27
- Pengaruh Leverage Dan Profitabilitas Terhadap kebijakan Dividen Pada Perusahaan Sektor Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)
Destiana Permani Suci, Rustam Effendi, SE.M.Si
_____ 28-35
- Pengaruh Manfaat Dan Kemudahan E-Filling Terhadap Penyampaian Spt Tahunan Wajib Pajak Orang Pribadi Pada Upt Lapas Kelas Iia Tanjung Raja
Sahila, SE., MM, Kusminaini, SE., MM
_____ 36-45
- Pengaruh Promosi dan Harga Jual Mobil Toyota terhadap Kepuasan Konsumen pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang
Moh. Riduan, Umi Hasanah, SE.MM
_____ 46-54
- Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Ketrampilan terhadap Modal serta Implikasinya terhadap Kinerja Pengrajin Jumputan di Palembang (Studi Kasus Kelurahan Tuan Kentang Dan 30 Ilir)
Yun Suprani, SE., M.Si, Muhammad Said, SE., M.Si
_____ 55-62
- Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Selatan
Muhammad Hairul, Muhammad Ridwan, SE., MM, Nina Fitriana, SE.MSi,
_____ 63-73

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan
Ilhamsyah, ST, MM, Hj. Maliah, SE., M.Si

74-92

Analisis Sumber Dan Penggunaan Modal Kerja Pada PT. Arita Prima Indonesia Tbk
Tahun 2016-2019

Dodi Safari, SE., MM, Eka Sevtia Mesta, SE., Ak., M.Si., CA

93-96

**PENGARUH KARAKTERISTIK KELOMPOK DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CROSSLINE
PRODUCTION PALEMBANG**
Noviarni¹, Kartawinata²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan
¹Email : jurnalkompetitif@univ-tridinanti.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/06/2020

Revised:
25/07/2020

Accepted:
27/07/2020

Online-Published:
30/07/2020

ABSTRAK

Penelitian ini pada dasarnya membahas pengaruh karakteristik kelompok dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Crossline Production Palembang dengan menggunakan analisis data kuantitatif yaitu analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, pengujian hipotesis uji t statistik, dan uji F statistik. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Crossline Production Palembang yaitu 30 orang Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 0,001 dan variabel budaya kerja (X2) sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi 5% menghasilkan nilai konstanta sebesar 1,190. Sehingga persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = 1,190 + 0,255x_1 + 0,726x_2 + e$. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik kelompok dan karakteristik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel independen tersebut juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,831 menunjukkan bahwa variabel bebas (karakteristik kelompok dan karakteristik kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 83,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak berpengaruh. digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Karakteristik, Karyawan, Kinerja

ABSTRACT

This research is basically discuss the influence of group characteristic and work characteristic on employee performance at CV. Crossline Production Palembang by using quantitative data analysis which are correlation coefficient analysis, coefficient of determination, hypotheses testing of statistic t-tests, and statistic F-tests. The sample of this research is all the employees of CV. Crossline Production Palembang, that are 30 people. Regression coefficient value for competency variable (X1) is 0,001 and work culture variable (X2) is 0,000 with level of significance 5%, these produce constant value at 1,190. So, the regression equation used in this research is $Y = 1,190 + 0,255x_1 + 0,726x_2 + e$. The test result in this research indicate that group characteristic and work characteristic have positive effect on employee performance simultaneously. Those independent variables have effect too on employee performance partially. The amount of coefficient of determination (Adjusted R Square) at 0,831 show that independent variables (group characteristic and work characteristic) have effect on dependent variable (employee performance) at 83,1%, while the rest is effected by other variables that are not use in this research.

Keywords: *Characteristic, Employee, Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha

meningkatkan kualitas sumberdayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal.

Pendekatan sumber daya manusia berarti setiap organisasi harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (quality of work life) di dalam lingkungan kerjanya agar sumber daya

manusia dilingkungannya menjadi kompetitif. Hal tersebut didukung dengan pendapat Castetter (1981:51) dalam Peoni (2014:33) bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor lingkungan dan faktor organisasi. Pengertian Karakteristik Kelompok adalah kesatuan sosial yang terdiri dari dua atau lebih individu yang telah mengadakan interaksi sosial yang cukup intensif dan teratur, sehingga di antara individu itu sudah terdapat pembagian tugas, struktur dan norma-norma tertentu.

Karakteristik individu yang heterogen pada setiap individu dapat menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada perusahaan. Pegawai yang memiliki karakteristik baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan berpengaruh sangat baik bagi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjakan sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain karakteristik individu ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada pegawai dan tidak dapat dipisahkan dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2009:10) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para pegawai tidak bekerja secara efektif dan efisien yang tentu saja berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya agar sesuai dengan karakteristik individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada CV. Crossline Production yang berlokasi di Jl. Kolonel Sulaiman Amin Komp. Perumpemda Blok J1 No. 5A yang bergerak di bidang Event organizer yaitu bisnis yang bergerak di bidang jasa khususnya sebagai sarana pembuat, perencana hingga penyelenggara suatu pertunjukan atau pergelaran. Jadi secara lebih jelasnya jasa event organizer lebih ke pengertian yang merupakan suatu kelompok orang dimana terdiri dari tim pekerja, tim produksi, tim manajemen dan tim penyelenggara atau melaksanakan tugas operasional suatu program acara.

CV. Crossline Production Palembang memiliki 30 karyawan yang di kelompokkan menjadi 5 unit kerja. Bila dilihat dari tingkat kehadiran karyawan seperti table di bawah ini:

Tabel 1 . Tingkat Absensi Pegawai pada CV. Crossline Production Palembang Tahun 2018

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah pegawai	Total hari kerja	Jumlah absen (hari)	Persentase tingkat absen
Januari	20	34	3480	78	2,241
Februari	19	31	3249	60	1,846
Maret	22	31	3762	64	1,701
April	21	31	3591	72	2,005
Mei	19	31	3249	56	1,723
Juni	21	30	3570	65	1,820
Juli	18	34	3132	100	3,192
Agustus	20	30	3400	54	1,588
September	21	33	3675	65	1,768
Oktober	21	30	3633	40	1,101
November	21	30	3633	93	2,559
Desember	21	30	3633	54	1,486

Rata – rata	1,919
-------------	-------

Sumber : CV. Crossline Production Palembang

*) Absensi meliputi sakit, izin, dan tanpa keterangan.

Menurut Umar (1999), perhitungan tingkat absensi dapat dihitung dengan rumus:

Total Hari Kerja = Jam Kerja Per hari x Jumlah Hari Kerja

Tingkat Absensi = $\frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}}$

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai CV. Crossline Production. Rata-rata tingkat absensi pegawai CV. Crossline Production tahun 2018 adalah sebesar 1,919 %. Angka ini masih lebih tinggi dari batas yang ditoleransi yang ditetapkan CV. Crossline Production yaitu sebesar 1%, dalam hal ini penyebab ketidakhadiran pegawai karena sakit, ada keperluan, tanpa alasan yang jelas.

Dari hasil pra survei Ketidak puasannya dikarenakan masih ada pekerjaan-pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang harusnya dicapai, hal ini dikarenakan pekerjaan-pekerjaan yang dikerjakan masing-masing kelompok saling terkait.

Permasalahan yang dialami perusahaan yaitu mengenai pengaruh karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Setiap pegawai pada perusahaan pasti memiliki karakteristik individu yang sangat beragam sehingga target yang diberikan kepada individu tersebut menjadi beragam pula, setiap individu mempunyai karakteristik masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada individu yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan ada individu yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, CV. Crossline Production Palembang, karakteristik pegawainya berbeda beda mulai dari usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan dan masa kerja. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan maka dari itu perusahaan harus bisa memahami karakteristik kelompok pegawainya untuk dapat meningkatkan kemampuan kerjanya, selain karakteristik kelompok, faktor yang berpengaruh langsung dengan kinerja pegawai adalah karakteristik

pekerjaan karena pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa karyawan yang menghargai suatu pekerjaan makna dan memiliki tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja (*job enrichment*) untuk menyediakan *core job characteristics* akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang positif.

Latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut dengan judul Pengaruh Karakteristik Kelompok dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Crossline Production

Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Apakah karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Crossline Production Palembang baik secara parsial maupun secara bersama-sama

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan Pengaruh karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan CV. Crossline Production Palembang baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

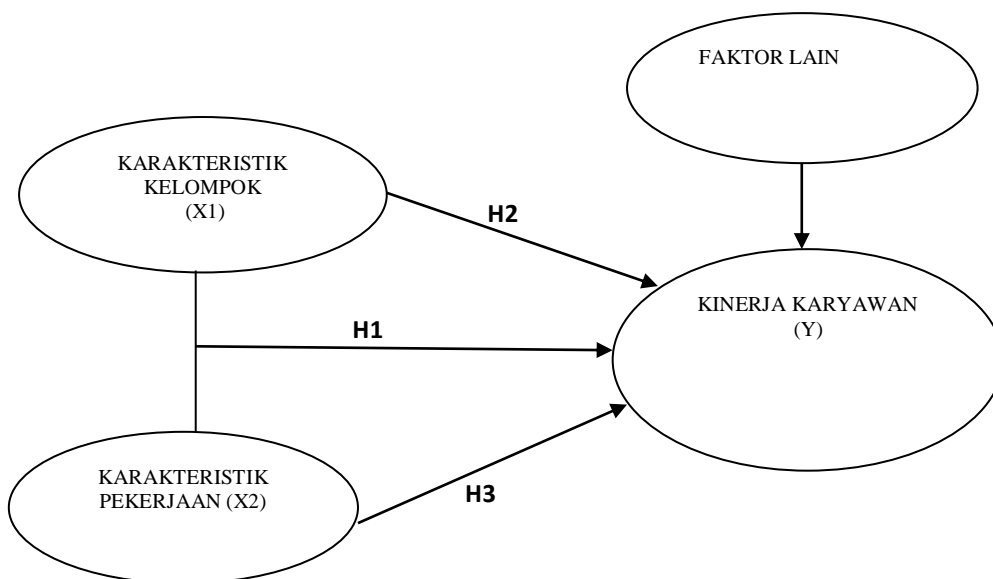
B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan CV. Crossline Production yang berlokasi Jl. Kolonel Sulaiman Amin Komp. Perumpemda Blok J1 No. 5A. Palembang. Pendekatan Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Adapun dalam mengumpulkan data peneliti dapatkan melalui interview atau wawancara dan juga menyebar kuesioner

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja pada perusahaan CV. Crossline Production berjumlah 30 orang. Menurut sugiyono (2012) karena populasinya dibawah 100 maka sampel yang diambil bersifat sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.

1. Rancangan Analisa Data

Rancangan analisa data dituangkan dalam kerangka fikir penelitian seperti yang digambarkan pada bagan berikut ini :



2. Hipotesis

1. Diduga Karakteristik Kelompok dan Karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Crossline Production.
2. Diduga Karakteristik Kelompok secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada CV.Crossline Production.

3. Diduga Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Crossline Production.

2. Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 2 Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Karakteristik Kelompok (X1)	Karakteristik Kelompok adalah kesatuan sosial yang terdiri dari dua atau lebih individu yang telah mengadakan interaksi sosial yang cukup intensif dan teratur, sehingga di antara individu itu sudah terdapat pembagian tugas, struktur dan norma-norma tertentu	1. Letak kendali 2. Kesiediaan untuk menerima pengaruh 3. Kemampuan	Ordinal Ordinal Ordinal
Karakteristik Pekerjaan (X2)	Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan didepenelidikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas,	1. Derajat Otonomi 2. Signifikansi Tugas 3. Identitas Tugas 4. Ragam keahlian	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

	otonomi dan umpan balik		
Kinerja (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja kontraproduktif	Ordinal Ordinal Ordinal

3. Uji Instrumen Uji Validitas

Menurut Azwar (2007:5) menjelaskan validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi, Untuk menguji validitas, di gunakan tehnik kolerasi produk moment dari pearson, yaitu dengan cara mengkolerasikan tiap butir dengan skor totalnya.

Pengambilan keputusan validitas instrument dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Uji Reliabilitas

Suharsini dalam (Sani, 2013 : 49) menjelaskan reliabilitas artinya dapat di percaya, dapat di andalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa di katakan variabel bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrumen menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut di gunakan mengukur berkali-kali. Suatu instrumen di katakan reliabel apabila hasil alpha cronbach lebih tinggi dari 0,6 dalam (Sani, 2013 : 49).

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti

distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.

4. Teknik Analisis

Pada penelitian ini data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis :

Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel kompetensi (X1), dan budaya kerja (X2), mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Model persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

X₁ = Variabel Kompetensi

X₂ = Variabel Budaya Kerja

b_{1,2} = Koefisien regresi

α = Konstanta

Jika koefisien b bernilai (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, setiap kenaikan nilai variabel dependen, begitupun sebaliknya.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen. Apabila nilai R² semakin mendekati satu, hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R² semakin kecil maka kemampuan

variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

Uji Hipotesis

a. Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh Karakteristik kelompok dan Karakteristik pekerjaan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya, terdapat Karakteristik kelompok dan Karakteristik pekerjaan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang.

2. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $F_{sig} \geq 0,05$

3. Kesimpulan menerima atau menolak H_0

b. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y)

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh Karakteristik kelompok dan Karakteristik

pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, terdapat pengaruh Karakteristik kelompok dan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang.

$H_0 : b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh Karakteristik kelompok dan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang.

$H_1 : b_2 \neq 0$ artinya, terdapat pengaruh Karakteristik kelompok dan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang.

2. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{sig} \geq 0,05$

Kesimpulan menerima atau menolak H_0

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrument Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix* dengan membandingkan nilai **r**-hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) yang di temukan dengan nilai **r**-tabel (*Product Moment Pearson*). Dengan N sebanyak 30, maka nilai kritis *Product Pearson* (**r**-tabel 0,361), jika nilai **r**-hitung lebih besardari nilai **r**-tabel (**r**-hitung $> 0,361$), maka benar item soal pertanyaan dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat sebagai alat ukur (Ghozali, 2009). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Karakteristik Kelompok (X_1)

NO	ITEM	r-tabe	r-itung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,361	0,434	Valid
2	Pernyataan 2	0,361	0,482	Valid
3	Pernyataan 3	0,361	0,738	Valid
4	Pernyataan 4	0,361	0,570	Valid
5	Pernyataan 5	0,361	0,526	Valid
6	Pernyataan 6	0,361	0,493	Valid
7	Pernyataan 7	0,361	0,681	Valid
8	Pernyataan 8	0,361	0,681	Valid
9	Pernyataan 9	0,361	0,612	Valid
10	Pernyataan 10	0,361	0,612	Valid

Sumber Data : Diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil uji validitas Karakteristik kelompok

(X_1) di dapatkan **r**-hitung $>$ **r**-tabel 0,361). Hasil ini dapat di artikan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Karakteristik

kelompok (X_1) dinyatakan (diterima) dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Tabel 4. Hasil Uji Karakteristik Pekerjaan (X_2)

NO	ITEM	r-tabel	r-itung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,361	0,577	Valid
2	Pernyataan 2	0,361	0,624	Valid
3	Pernyataan 3	0,361	0,577	Valid
4	Pernyataan 4	0,361	0,631	Valid
5	Pernyataan 5	0,361	0,624	Valid
6	Pernyataan 6	0,361	0,631	Valid
7	Pernyataan 7	0,361	0,631	Valid
8	Pernyataan 8	0,361	0,631	Valid
9	Pernyataan 9	0,361	0,781	Valid
10	Pernyataan 10	0,361	0,781	Valid

Sumber Data : Diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil uji validitas Karakteristik Pekerjaan (X_2) di dapatkan $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,361$. Hasil ini dapat di artikan bahwa

seluruh butir pertanyaan pada variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

NO	ITEM	r-tabel	r-itung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,361	0,725	Valid
2	Pernyataan 2	0,361	0,716	Valid
3	Pernyataan 3	0,361	0,636	Valid
4	Pernyataan 4	0,361	0,522	Valid
5	Pernyataan 5	0,361	0,386	Valid
6	Pernyataan 6	0,361	0,725	Valid
7	Pernyataan 7	0,361	0,546	Valid
8	Pernyataan 8	0,361	0,522	Valid
9	Pernyataan 9	0,361	0,725	Valid
10	Pernyataan 10	0,361	0,522	Valid

Sumber Data : Diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil uji validitas Kinerja (Y) di dapatkan $r_{hitung} >$ $r_{tabel} 0,361$. Hasil ini dapat di artikan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrument ketiga variabel penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan pada Karakteristik Kelompok (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Kinerja (Y), dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat untuk di jadikan alat ukur penelitin.

Hasil Uji Reabilitas

Dalam hal ini suatu variabel dinyatakan *reliabel* atau handal bila nilai *Cronbach's Alpha* hitungan lebih besar dari

0,05 (*Cronbach's Alpha* $> 0,05$), maka variabel dan butir yang diukur dapat dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2008). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Karakteristik Kelompok	0,740
2	Karakteristik Pekerjaan	0,757
3	Kinerja	0,749

Sumber Data : Diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel di atas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada ketiga variabel penelitian yaitu variabel Karakteristik Kelompok (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Kinerja (Y) lebih besar dari 0,05 (*Cronbach's Alpha* $> 0,05$). Hasil ini memberika arti bahwa instrument penelitian yang di gunakan

dinyatakan reliabel atau handal dan memenuhi syarat untuk di jadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas Distribusi Data dengan uji *Kolmogorow-Swimov* dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Distribusi Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Karakteristik Kelompok	Karakteristik Pekerjaan	Kinerja
N		30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	40.60	41.53	41.67
	Std. Deviation	4.132	3.511	3.427
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.141	.087
	Positive	.077	.141	.087
	Negative	-.142	-.131	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.779	.773	.474
Asymp. Sig. (2-tailed)		.578	.588	.978
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan hasil pengujian normalitas distribusi data seperti pada tabel di atas dapat dijelaskan ketiga variabel didapka nilai lebih besar dari 0,05 yaitu variabel (X_1) sebesar 0,142, (X_2) sebesar 0,141 dan variable (Y) sebesar 0,87 karena p-value lebih besar dari 0,05 maka dapat di nyatakan bahwa data ketiga variabel berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian regresi linear berganda.

2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

karyawan diperoleh nilai kostanya sebesar 1,190 koefisien regresi 0,255 dan 0,726, sehingga bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,190 + 0,255 X_1 + 0,726 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Koefisien konstanta sebesar 1,190 artinya apabila variabel karakteristik kelompok (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) nilainya 0 atau tetap, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 1,190.
- Hasil perhitungan nilai koefisien karakteristik kelompok (X_1) sebesar

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.190	3.399		.350	.729
	KARAKTERISTIK KELOMPOK	.255	.070	.307	3.631	.001
	KARAKERISTIK PEKERJAAN	.726	.083	.743	8.792	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data : diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel diatas, hasil regresi linear berganda anatara variabel Karakteristik Kelompok (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja

0,255 artinya apabila karakteristik kelompok (X_1) meningkatkan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,225.

- c) Hasil perhitungan nilai koefisien karakteristik pekerjaan (X_2) sebesar 0,726 artinya apabila dukungan karakteristik pekerjaan (X_2) meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,726.

Hasil perhitungan korelasi mempunyai kemungkinan penafsiran terhadap pengujian hipotesis dua arah. Korelasi searah jika nilai koefisien korelasi ditemukan positif sebaliknya jika nilai korelasi negatif, korelasi disebut tidak searah.

3. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 9 Hasil Uji Korelasi

Correlations

		PRODUKTIVITAS	KOMPETENSI	BUDAYA KERJA
KINERJA	Pearson Correlation	1	.626**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
KARAKTERISTIK KELOMPOK	Pearson Correlation	.626**	1	.429*
	Sig. (2-tailed)	.000		.018
	N	30	30	30
KARAKTERISTIK PEKERJAAN	Pearson Correlation	.875**	.429*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	
	N	30	30	30

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

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Korelasi antara Karakteristik Kelompok (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,626 artinya hubungan antara Karakteristik Kelompok (X_1) dengan Kinerja (Y) kuat dan bersifat positif (searah). Jika skor karakteristik kelompok naik maka skor kinerja karyawan juga meningkat begitu juga sebaliknya.

2. Korelasi antara Karakteristik Pekerjaan (X_2) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,875. Artinya hubungan antara Karakteristik Pekerjaan (X_2) dengan Kinerja (Y) kuat dan bersifat positif (searah). Jika skor karakteristik pekerjaan naik maka skor kinerja juga meningkat, begitu juga sebaliknya.

4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.831	1.40975

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KARAKTERISTIK KELOMPOK

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil tabel di atas, koefisien determinasi (r^2) sebesar

0,842. Hasil menunjukkan bahwa karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan mampu menjelaskan atau memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Crossline Production sebesar 84,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang tidak diteliti.

5. Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.007	2	143.503	72.206	.000 ^a
	Residual	53.660	27	1.987		
	Total	340.667	29			

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KARAKTERISTIK KELOMPOK

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, didapat karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan F_{hitung} 72,206 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari Karakteristik

Kelompok dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang

6. Hasil Uji t

Tabel 12 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.190	3.399		.350	.729
	KARAKTERISTIK KELOMPOK	.255	.070	.307	3.631	.001
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.726	.083	.743	8.792	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, didapat Karakteristik Kelompok dengan nilai $t_{hitung} = 3,631$ dengan signifikan, $0,001 < 0,05$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Kelompok (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Crossline Production Palembang, sedangkan untuk Karakteristik Pekerjaan $t_{hitung} = 8,792$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Crossline Production Palembang.

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Crossline Production Palembang
2. karakteristik kelompok berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Crossline Production Palembang
3. karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Crossline Production Palembang

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

pada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah :

1. Perkembangan teknologi yang semakin pesat dan serta perkembangan ilmu pengetahuan hendaknya terus menggali potensi baik yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Dinamika dalam suatu perusahaan ini penting mengingat dalam suatu perusahaan terhadap beberapa unsur atau sarat yang akan menentukan eksistensi suatu produktivitas karyawan. Karyawan hendaknya memiliki sebuah tujuan yang bersifat pengabdian kepada suatu perusahaan secara luas. Dalam kehidupan berorganisasi terhadap karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akan lebih sempurna dan lebih lengkap lagi, mengingat pentingnya suatu kinerja karyawan bagi suatu perusahaan.
2. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat mengkaji lebih dalam mengenai Pengaruh Karakteristik Kelompok dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan CV. Crossline Production Palembang

E. DAFTAR RUJUKAN

- Borman, W. C., and Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, and W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey Bass.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette, and L. M. CHough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*,
- Nurhastuti, Natalia, 2011. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.

- Prabowo, Aditya Hari. 2013. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Cambrics Primissima (Persero)*. Yogyakarta.
- Peoni, Harianus. 2014. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). Universitas Ratulangi Manado.
- Yang, Fang. 2011. "Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo", *Chinese Management Studies*
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suhardjo, Drajat. (2007). *Definisi Tingkat Pendidikan*.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, J. A. F dan Freeman. 1999. *Manajemen, Terjemahan*. London England: Prentice Hall inc.
- Fahmi, L. 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang. Penelitian*. Universitas Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP KPN.

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VALANTA BANYUASIN

Herman Efrizal¹, Suharti²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

¹Email : jurnalkompetitif@univ-tridinanti.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
10/06/2020

Revised:
25/07/2020

Accepted:
27/07/2020

Online-Published:
30/07/2020

ABSTRAK

Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valanta Banyuasin Populasi 32 karyawan. Sampel 32 orang. Teknik data dengan cara wawancara, observasi dan survei. Teknik analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien bebas (r), dan koefisien determinasi (r²). Uji persyaratan analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Adapun hipotesis yang diterima dilakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,976 atau 97,6% yang artinya variabel kinerja pegawai dapat diterapkan oleh variabel penempatan kerja dan kompensasi. kompensasi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Work Placement and Compensation on Employee Performance at PT. Valanta Banyuasin. Population of 32 employees. Sample 32 people. Data techniques by means of interviews, observation and surveys. Descriptive analysis techniques, multiple linear regression analysis, free coefficient analysis (r), and coefficient of determination (r²). The data analysis requirements test used the classical assumption test consisting of multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation. As for the accepted hypothesis, the t test (partial) and F test (simultaneous). This study shows the coefficient of determination (R²) of 0.976 or 97.6%, which means that employee performance variables can be applied by job placement variables and compensation compensation by other factors such as motivation, leadership, training, work environment and organizational culture. Job placement variables and simultaneously have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Job Placement, Compensation, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sehingga dalam mencari keunggulan bersaing melalui para karyawan perusahaan harus mampu mengelola perilaku dan hasil-hasil kinerja dari seluruh karyawan. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan perkembangan perusahaan, agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan pokok dalam penilaian prestasi kerja adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan yang ada disuatu perusahaan. Sementara tujuan lainnya adalah untuk bahan evaluasi dan bahan pertimbangan untuk melakukan kebijakan

yang akan diambil selanjutnya (Hikmah Purbasari, 2017).

Penilaian kinerja merupakan tugas administrasi yang dilakukan oleh para manager dan merupakan tanggung jawab utama dari departement sumber daya manusia (SDM). Bagi para manager penilaian kinerja sebagai ritual tahunan, sehingga manager mengumpulkan seluruh informasi negatif tentang seorang karyawan agar dapat dibedakan dengantahunsebelumnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persainganglobal.

Penempatan kerja memegang peran

dalam pelaksanaan kinerja karyawan karena merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. PT.Valanta Banyuasin belum sesuai, dikarenakan sistem rekrutmen masih menggunakan sistem *nepotisme* sehingga penempatan karyawan tidak maksimal. Artinya pihak perusahaan tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan pengalaman kesehatan dan usia dari calon karyawan itu sendiri. Perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan tidak akan maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai (Hikmah Purbasari,2017).

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan para karyawan sehingga menimbulkan ketidakadilan, dikarenakan kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan tempat karyawan bekerja sebesar 80% sedangkan kompensasi yang diterima karyawan tempat perusahaan yang mencarinya sebesar 60%. Hal ini membuat kegelisahan bagi pihak karyawan karena adanya rasa ketidakadilan tersebut. Kompensasi yang diberikan oleh PT.Valanta Banyuasin adalah berupa gaji pokok, tunjangan makan, dan tunjangan transport. Pemberian gaji berdasarkan atas jabatan dan masa kerja karyawan yang bersangkutan.

B. METODE PENELITIAN

1. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data diberikan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama, baik individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Husein Umar, 2014:42)

b) Data Sekunder

Menurut Husein Umar, (2014:42) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel atau diagram.

2. Populasi Dan Sampel

Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan PT. Valanta Banyuasin sebagai populasi yang berjumlah 32 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti, untuk menentukan sampel maka menurut Suharsimi Arikunto, (2012:120) mengemukakan apabila subjeknya kurang dari 100, maka menggunakan sampel jenuh sehingga penelitian yang digunakan penulis adalah sampling jenuh dimana keseluruhan dari populasi dijadikan sampel.

3. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Sifat hubungan-hubungan yang mungkin terjadi diantara variabel-variabel ini ada 3 kemungkinan yaitu simetris, asimetris, dan timbal balik. Hubungan yang timbal balik terjadi apabila dua variabel saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain. Misalnya akibat penempatan kerja yang melebihi dan kompensasi yang tidak jelas menimbulkan menurunnya kinerja. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

4. Variabel dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian adalah penempatan kerja dan kompensasi. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan kinerja karyawan.

Definisi operasional penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator - indikator yang membentuknya. Definisi operasional dari variabel penelitian ini antara lain :

Penempatan kerja (X1)

Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan untuk menempatkan para karyawan yang telah lulus seleksi pada tempat yang

telah ada untuk karyawan tersebut.

Kompensasi (X₂)

Kompensasi adalah pendapatan yang diterima oleh karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan baik dalam bentuk uang ataupun barang langsung dan tidak langsung.

Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian data dalam penelitian ini adalah kuesioner, atau disebut juga daftar pertanyaan (terstruktur). Kuesioner menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal dengan perkiraan jawaban pada setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden.

Untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Adapun uraiannya adalah:

a. Uji Validitas

Untuk mengukur uji validitas instrument penempatan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor pernyataan yang dijawab oleh responden dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Item total product* dengan program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handalnya jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Kalkulasi *Cronbach alpha* dengan menggunakan SPSS dan batas kritis nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,60. Nilai *Cronbach alpha* > 0,60 merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel atau handal.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji normalitas. Untuk menguji data digunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, analisis linier berganda,

analisis koefisien korelasi (r), serta koefisien determinasi (r²), sedangkan untuk menguji hipotesis, digunakan uji F (simultan) dan uji t(parsial).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1 Variabel Penempatan Kerja (X₁)

Varia bel	<i>Correcte d Item Total Correlat ion</i>	R Tabel	Ket
X1.1	0. 775	0.349	Vali d
X1.2	0. 747	0.349	Vali d
X1.3	0. 829	0.349	Vali d
X1.4	0. 697	0.349	Vali d
X1.5	0. 466	0.349	Vali d
X1.6	0. 733	0.349	Vali d
X1.7	0. 794	0.349	Vali d
X1.8	0. 816	0.349	Vali d
X1.9	0. 808	0.349	Vali d
X1.10	0. 763	0.349	Vali d

Untuk semua item lebih besar dari 0,349 maka dapat disimpulkan bahwa item - item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total atau (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

Tabel 2 Variabel Kompensasi (X₂)

Varia bel	<i>Correcte d Item Total Correlat ion</i>	R Tab el	Ket
X2.1	0. 711	0.34	Valid

		9	
X2.2	0.723	0.349	Valid
X2.3	0.863	0.349	Valid
X2.4	0.660	0.349	Valid
X2.5	0.573	0.349	Valid
X2.6	0.735	0.349	Valid
X2.7	0.845	0.349	Valid
X2.8	0.800	0.349	Valid
X2.9	0.767	0.349	Valid

Untuk semua item lebih besar dari 0,349 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total atau (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

Tabel 3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Corrected Item Total Correlation	R Tabel	Ket
Y.1	0.862	0.349	Valid
Y.2	0.700	0.349	Valid
Y.3	0.912	0.349	Valid
Y.4	0.667	0.349	Valid
Y.5	0.393	0.349	Valid
Y.6	0.790	0.349	Valid
Y.7	0.861	0.349	Valid
Y.8	0.688	0.349	Valid
Y.9	0.865	0.349	Valid
Y.10	0.518	0.349	Valid

Untuk semua item lebih besar dari 0,349 maka dapat disimpulkan bahwa item -

item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total atau (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

2) Uji Realibilitas

Tabel 4 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar realibilitas	Keterangan
Penempatan Kerja	0.906	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.776	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.902	0.60	Reliabel

Semua variabel memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berarti bahwa pernyataan yang merupakan variabel penempatan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

3) Analisis Deskriptif

Tabel 5 Analisis Deskriptif

Statistis				
		X1	X2	Y
N	Valid	32	32	32
	Missing	0	0	0
Mean		35.19	34.22	36.78
Median		36.00	35.00	37.00
Mode		36	36	37
Std. Deviation		5.264	3.696	5.540
Minimum		20	22	21
Maximum		44	41	47

1) Variabel Penempatan Kerja

Hasil pengolahan data variabel penempatan kerja yang diperoleh melalui instrumen yang diberikan kepada responden sebanyak 10 pernyataan terhadap 32 orang responden, ternyata hasil menunjukkan bahwa diperoleh skor terendah sebesar 20 dan skor tertinggi 44. Hasil analisis data diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 35,19 nilai tengah (median) sebesar 36,00, nilai paling sering muncul (modus) sebesar 36 dan standar deviasi sebesar 5.264.

2) Variabel Kompensasi

Hasil pengolahan data variabel kompensasi yang diperoleh melalui

instrumen yang diberikan kepada responden sebanyak 9 pernyataan terhadap 32 orang responden, ternyata hasil menunjukkan bahwa diperoleh skor terendah sebesar 22 dan skor tertinggi 41. Hasil analisis data diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 34,09, nilai tengah (*median*) sebesar 35,00 nilai paling sering muncul (*modus*) sebesar 36 dan standar deviasi sebesar 3,913.

3) Variabel Kinerja

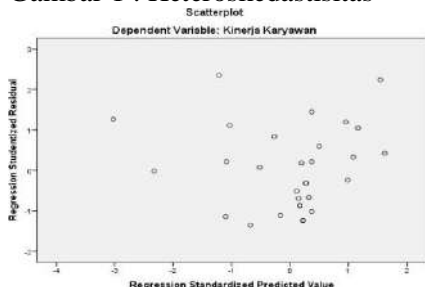
Hasil pengolahan data variabel kinerja yang diperoleh melalui instrumen yang diberikan kepada responden sebanyak 10 pernyataan terhadap 32 orang responden, ternyata hasil menunjukkan bahwa diperoleh skor terendah sebesar 21 dan skor tertinggi 47. Hasil analisis data diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,78, nilai tengah (*median*) sebesar 37,00, nilai paling sering muncul (*modus*) sebesar 37 dan standar deviasi sebesar 5,540.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam modal regresi. Variabel X1 dan X2 mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,688 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,453 < 10 sehingga variabel penempatan kerja dan kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 1 : Heteroskedastisitas



Gambar di atas diketahui bahwa sebaran data tidak bertumpuk satu bidang, melainkan berpecah dan berada di atas 0 dan

dibawah 0, sehingga semua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

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

Tabel 6 : Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.10006
Cases < Test Value	16
Cases >= Test Value	16
Total Cases	32
Number of Runs	15
Z	-.539
Asymp. Sig. (2-tailed)	.590
a. Median	

Dapat diketahui nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,590 artinya nilai output pada run test lebih besar dari 0,05 (5%) dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi atau model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala autokorelasi.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 : Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.979	.978	.826
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan Kerja				

Diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,979 atau 97,9% artinya bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel penempatan kerja dan kompensasi sebesar 97,9% sedangkan sisanya sebesar 2,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

6. Pembuktian Hipotesis

Tabel 8 : Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.524	1.342		-1.881	.070	
Penempatan Kerja	.978	.034	.930	28.789	.000	
Kompensasi	.143	.046	.101	3.130	.004	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a) Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki thitung sebesar 28,789 dan sig sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian yang mana H0 diterima jika $\text{sig } t \geq 0,05$ dan H0 ditolak jika $\text{sig } t \leq 0,05$, maka dikarenakan $0,000 \leq 0,05$ sehingga H0 ditolak. Ini berarti penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valanta Banyuasin.

b) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki thitung sebesar 3,130 dan sig sebesar 0,004. Berdasarkan kriteria pengujian yang mana H0 diterima jika $\text{sig } t \geq 0,05$ dan H0 ditolak jika $\text{sig } t \leq 0,05$, maka dikarenakan $0,004 \leq 0,05$ sehingga H0 ditolak. Ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valanta Banyuasin.

Tabel 9 : Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	931.665	2	465.832	682.149	.000b
	Residual	19.804	29	.683		
	Total	951.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan Kerja

Hasil dari tabel di atas bahwa nilai Fhitung diperoleh sebesar 682,149 lebih besar dari Ftabel (3,33), hal ini dapat dilihat pada nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil (0,000) dari $\alpha = 0,05$, yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valanta Banyuasin.

7. Pengaruh Penempatan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji di dapat nilai sig sebesar 0,000. Kriteria pengujian yang mana H0 diterima jika $\text{sig } t \geq 0,05$ dan H0 ditolak jika $\text{sig } t \leq 0,05$, maka dikarenakan $0,000 \leq 0,05$ sehingga H0 ditolak. Ini berarti penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valanta Banyuasin Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Erna, (2017). dimana hasil penelitian mengatakan variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji di dapat nilai sig sebesar 0,004. Kriteria pengujian yang mana H0 diterima jika $\text{sig } t \geq 0,05$ dan H0 ditolak jika $\text{sig } t \leq 0,05$, maka dikarenakan $0,004 \leq 0,05$ sehingga H0 ditolak. Ini berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valanta Banyuasin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wajibun Assuruku, (2018). dimana hasil penelitian mengatakan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji di dapat nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil (0,000) dari $\alpha = 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja dan kompensasi secara bersama- sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valanta Banyuasin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hikmah Purbasari, (2017). dimana hasil penelitian mengatakan variabel penempatan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja PT. Valanta Banyuasin penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Valanta Banyuasin
2. Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Valanta Banyuasin
3. Variabel penempatan kerja dan kompensasi secara bersama- sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Valanta Banyuasin

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan atau instansi lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas, di samping

itu juga diharapkan untuk menguji variabel yang sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Assukru Wajibun. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Sriwijaya Teknik Palembang*. Fakultas Ekonomi Tridinanti: Palembang
- Dessler Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. PT. Indeks:Jakarta
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Hamali Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.CAPS: Yogyakarta.
- Hasibuan H Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Purbasari Hikmah. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serasi Autoraya Palembang*. Fakultas Ekonomi Tridinanti :Palembang
- Kamsrin Sa'i, 2015. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Fakultas Ekonomi Tridinanti :Palembang
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Revisi).Bumi Aksara: Jakarta
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. 2018. *Perilaku Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka : Makasar
- Sastrohadiwiryo Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Revisi 2. Bumi Aksara: Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta: Bandung
- Supomo R. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yrama Widya: Bandung
- Supomo R dan Nurhayati Ety. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya: Bandung

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SURYA PRIMA SEJAHTERA

Firdaus Sianipar¹, Amrillah Azrin²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

¹Email : amrillahazrin62@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/06/2020

Revised:
25/07/2020

Accepted:
27/07/2020

Online-Published:
30/07/2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja karyawan PT. Surya Prima Sejahtera Palembang, Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan dan sample penilitin sebanyak 20 orang karyawan (sample jenuh) Analisis regresi berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh suatu perubahan kejadian. Dalam penelitian ini ,Analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistic yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera. Hasil pengujian signifikan F simultan. Dari hasil itu menunjukkan bahwa variable independen secara bersama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhad apvariabel dependen, ini dikarnakan nilai signifikan $f 0,135 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama –sama tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Hasil dari uji t (parsial), diketahui nilai t hitung adalah 2,375, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2,365 (berdasarkan t tabel). Sedangkan untuk nilai signifikansi Etos kerja (X1) $0,049 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh signifikan antara variable etos kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y).

Kata kunci : Etos Kerja, disiplin kerja, kinerja

ABSTRACK

This study aims to determine the effect of work ethic and work discipline on the work of employees of PT. Surya Prima Sejahtera Palembang, The population in this study were all employees and a research sample of 20 employees (saturated sample). Multiple regression analysis aims to calculate the magnitude of the effect of a change in events. In this study, multiple regression analysis acts as a statistical technique used to test whether there is an effect of work ethic and work discipline on the work effectiveness of employees at PT. Surya Prima Sejahtera. Simultaneous F significant test results. From the results, it shows that the independent variables together do not have a significant effect on the dependent variable, this is because the significant value $f 0.135 > 0.05$. This proves that Work Ethic (X1) and Work Discipline (X2) together have no influence on employee performance. The result of the t test (partial), it is known that the value of t count is 2.375, this means that the value of t is greater than the value of t table 2.365 (based on t table). As for the significance value of work ethic (X1) $0.049 < 0.05$, which means that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant influence between the work ethic variable (X1) and employee performance (Y).

Keywords: work ethic, work discipline, performance

A. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola oleh perorangan ataupun secara bersama-sama yang membutuhkan modal besar yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam mengelola usahanya dibantu oleh para karyawan (Abdurrahmat, 2006:26). Oleh sebab itu,

antara pimpinan dan karyawan harus bekerja sama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan tercapai secara maksimal. PT. Surya Prima Sejahtera juga menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan lain dalam hal pemasok barang, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang

distributor daerah PT. Surya Prima Sejahtera menjalin kerjasama seperti dengan pabrik-pabrik kosmetik yang berada di Surabaya bahkan ada juga barang-barang impor yang langsung datang dari Malaysia. PT. Surya Prima Sejahtera, perusahaan juga memberikan fasilitas untuk para karyawannya seperti Gaji Pokok, Tunjangan Hari Raya, Intensif (bagi Salesman), Jaminan kesehatan (berupa BPJS), memberikan bonus bagi karyawan yang dapat menunjukkan kinerjanya dengan baik, serta menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya masing-masing agar dapat menunjang semangat kerja karyawannya. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Hani Handoko : 2001 ; 208). Setiap karyawan harus memiliki kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Menurut Siagian (2008:305) berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain.ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, salah satu adalah pelanggaran karyawan didalam perusahaan.Pelanggaran dapat diminimalisir dengan cara memberlakukan beberapa standar atau aturan perusahaan yang harus ditaati semua pengelola perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri para karyawan, dengan cara ini para karyawan diharapkan menjaga disiplin diri mereka bukan karena paksaan melainkan muncul dari individu masing-masing.

Penurunan penjualan pada PT. Surya Prima Sejahtera dikarenakan tingkat kemauan dan disiplin kerja dari karyawan yang berkurang sehingga tingkat efektivitas kerja karyawan tidak maksimal untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Sinamo (2011:26), menyatakan bahwa “Etos Kerja adalah seperangkat

perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerjayang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “dispel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “discipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Menurut Sinungan (2007;135), Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti; mematuhi segala aturan yang diterapkan.

Menurut Handoko (2010:44) mengemukakan efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektifitas kerja karyawan Pada PT. Surya Prima Sejahtera”.

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini pada salah satu perusahaan distributor yang beralamat Perum Bukit Sejahtera Jl. Pinang Blok AP. 05 Poligon Kota Palembang Pengolahan data secara kualitatif dan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan kuesioner.

2. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin terhadap kinerja, Persamaanya adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja
 x_1 = Etos Kerja
 x_2 = Displin
 b_1 b_2 = Koefisien regresi
 e = Varibel Pengganggu

b. Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2013:97), koefisien determinasi pada intinya mengaku seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (time series) biasanya mempunyai data koefisien determinasi yang lebih tinggi.

Untuk mengambil seberapa jauh variable bebas dapat menjelaskan variable terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau oenentuan R^2 . Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar variable independent (X) mampu menerangkan variable dependen (Y). sifat-sifat *R-square* sangat dipengaruhi oleh banyak variable bebas semakin besar nilai *R-square*.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$).

c. Uji Hipotesis

1. Skema Simultan (Bersamaan) digunakan Uji – F

Hipotesis Pertama:

- 1) Formula H_0 dan H_1
 $-H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera.).
 $-H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap

efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera.).

- 2) Penentuan *Level of Significance*(α) = 0,05

- 3) Kriteria pengujian:
 H_0 diterima jika $F_{sig} \geq 0,05$
 H_0 ditolak jika $F_{sig} < 0,05$

Kesimpulan: menerima atau menolak H_0 berpengaruh pada etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera.

2. Skema Parsial (Sendiri-sendiri) digunakan Uji – T

Langkah-langkah Uji-T adalah sebagai berikut:

Hipotesis Kedua:

- 1) Formula H_0 dan H_1
 $H_0 : b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera.).

$H_0 : b_1 = 0$ (ada pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera.).

- 2) Penentuan *Level of Significance* (α) = 0,05

- 3) Kriteria pengujian

Kesimpulan: menerima atau menolak H_0 berpengaruh pada etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Prima Sejahtera.

Kriteria Penguji

Untuk mengetahui hipotesis kedua dan ketiga, digunakan uji-T dengan ketentuan:

H_0 ditolak: signifikan $t < 0,05$

H_0 diterima jika: signifikan $t \geq 0,05$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1)

Perhitungan dalam uji validitas dilakukan menggunakan kotelasi Rank Spearman Brown dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil Uji Validitas dari 9 item pernyataan untuk mengukur variabel Etos Kerja (X10) dari 10 responden.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

No item	r Hitung	Syarat	Keterangan
---------	----------	--------	------------

1	0,950**	0,613	Valid
2	0,899**	0,613	Valid
3	0,922**	0,613	Valid
4	0,972**	0,613	Valid
5	0,850**	0,613	Valid
6	0,899**	0,613	Valid
7	0,862**	0,613	Valid
8	0,972**	0,613	Valid
9	0,972**	0,613	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan pada variabel Etos Kerja (X) > r tabel 0,613 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Etos Kerja dinyatakan valid.

Perhitungan dalm uji validitas dilakukan menggunakan kotelasi Rank Spearman Brown dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil Uji Validitas dari 10 item pernyataan untuk mengukur variabel Etos Kerja (X10) dari 10 responden.

2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No item	r Hitung	Syarat	Keterangan
1	0,775**	0,613	Valid
2	0,885**	0,613	Valid
3	0,961**	0,613	Valid
4	0,923**	0,613	Valid
5	0,923**	0,613	Valid
6	0,909**	0,613	Valid
7	0,858**	0,613	Valid
8	0,885**	0,613	Valid
9	0,961**	0,613	Valid
10	0,923**	0,613	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) > r tabel 0,612 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

SPSS versi 23. Hasil Uji Validitas dari 10 item pernyataan untuk mengukur variabel Etos Kerja (X10) dari 10 responden.

3. Uji Validitas Variabel Kerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Perhitungan dalm uji validitas dilakukan menggunakan kotelasi Rank Spearman Brown dengan bantuan program

No item	r Hitung	Syarat	Keterangan
1	0,942**	0,613	Valid
2	0,927**	0,613	Valid
3	0,752*	0,613	Valid
4	0,970**	0,613	Valid
5	0,942**	0,613	Valid
6	0,927**	0,613	Valid

7	0,732*	0,613	Valid
8	0,970**	0,613	Valid
9	0,970**	0,613	Valid
10	0,942**	0,613	Valid

4. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) > r tabel 0,334 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Kerja pegawai dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas menggunakan ceobach Alpha. Hasil pengujian Reliabilitas masing-masing variable dapat dilihat pada table berikut

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Etos Kerja	0,976	Reliabel
Disiplin Kerja	0,973	Reliabel
Kerja Pegawai	0,977	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha > 0,613 dengan nilai cronbach Alpha yang dihasilkan melalui program SPSS di atas 0,8 sehingga sesuai dengan landasan teori dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel masing-masing kuisioner dapat diterima dan reliabel.

5. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasa

nya di gunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang di gunakan adalah statistik non parametik. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji one sample kolmogorov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
x1	,181	10	,200*	,905	10	,246
x2	,171	10	,200*	,896	10	,197
Y	,183	10	,200*	,955	10	,724

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

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil di atas kita lihat pada kolom kolmogorov-smirnov dan dapat di ketahui bahwa nilai signifikan untuk Etos kerja sebesar 0,246 untuk pengembangan karir sebesar 0,196 dan untuk kinerja karyawan 0,724 maka dapat di simpulkan bahwa data pada variabel x1, x2 dan Y berdistribusi normal. Angka statistic menunjukan semakin kecil nilainya maka distribusi data semakin normal

6. Teknik Analisis data

a) Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel dalam penelitian meliputi mean, standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum. Berikut ini adalah hasil dari uji deskriptif data panel dari seluruh sampel penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	10	20	36	29,50	5,798

x2	10	31	50	39,80	7,223
Y	10	20	46	34,20	7,969
Valid N (listwise)	10				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel efisiensi biaya operasional dengan jumlah data (N) sebanyak 10 mempunyai X1 Etos Kerja rata-rata 29,50 dengan biaya operasional minimal 20 dan maksimal 36 sedangkan standar deviasinya sebesar 5,798. Variabel X2 disiplin kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 10 mempunyai presentase rata-rata sebesar 39,80 , dengan nilai minimal 31 dan maksimal 50 sedangkan standar deviasinya sebesar 7,223. Variabel Y Kinerja pegawai dengan jumlah data (N) sebanyak 10 mempunyai presentase rata-rata sebesar

34,20 , dengan nilai minimal 20 dan maksimal 46 sedangkan standar deviasinya sebesar 7,969.

b) Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh yang bersifat linear yang melibatkan dua variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung. Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 23 yang tertera pada tabel berikut ini :
Tabel 5. Regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,494	19,336		,077	,941
x1	,929	,400	,676	2,375	,049
x2	,133	,321	,121	,414	,691

a. Dependent Variable: y

Persamaan regresinya sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,494 + 0,929X_1 + 0,133X_2 + e$$

Artinya :

- merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel etos kerja X1 dan variabel insentif X2 adalah 0 , maka prestasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,494
- Menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skala pada variabel 0,929 (X1) maka akan memberikan peningkatan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,929
- Menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skala pada

variabel disiplin kerja (X2) maka akan memberikan peningkatan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,133.

c) Koefisien Korelasi

Tabel 6. Koefisien Korelasi

		x1	x2	Y
x1	Pearson Correlation	1	-,220	,649*
	Sig. (2-tailed)		,541	,042
	N	10	10	10
x2	Pearson Correlation	-,220	1	-,028
	Sig. (2-tailed)	,541		,938
	N	10	10	10

Y	Pearson Correlation	,649*	-,028	1
	Sig. (2-tailed)	,042	,938	
	N	10	10	10

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

Berdasarkan tabel diatas hasil uji analisa koefisien korelasi diketahui antara etos kerja(X1) dan kinerja pegawai (Y) 0,649 . Terakhir antara etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) nilai signifikan 0,541 > 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang tidak signifikan.

d) Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen. Nilai determinasi R² mengandung kelemahan dimana adanya kemungkinan terjadinya bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R²).

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,435 atau (43,5%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (etos kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 43,5%. Atau variasi variabel independen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248,910	2	124,455	2,700	,135 ^b
	Residual	322,690	7	46,099		
	Total	571,600	9			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian signifikan F simultan. Dari hasil itu menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, ini dikarenakan nilai signifikan f 0,135 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama –sama tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.

yang digunakan dalam model etos kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 43,5 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan sisanya sebesar 56,5% di pengaruhi atau di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini.

7. Uji Hipotesis

a) Uji Signifikan Simultan (uji F)

Pada dasarnya uji f menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependent. Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 23 yang tertera pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Uji f

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,435	,274	6,790

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

b) Uji t (uji parsial)

Pada dasarnya uji f menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependent. Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 23 yang tertera pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,494	19,336		,077	,941
x1	,929	,400	,676	2,375	,049
x2	,133	,321	,121	,414	,691

a. Dependent Variable: y

Hasil dari uji t (parsial) diatas, diketahui nilai t hitung adalah 2,375, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2,365 (berdasarkan t tabel). Sedangkan untuk nilai signifikansi Etos kerja (X1) $0,049 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh signifikan antara variabel etos kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya, uji t (parsial) diketahui t hitung sebesar 0,414 lebih kecil dari t tabel 2,365 (berdasarkan t tabel) dan signifikansi variabel Disiplin kerja (X2) $0,691 > 0,05$. Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak . Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y)

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

- Hasil analisis regresi linier berganda yang di lakukan pada penelitian ini didapat persamaan regresi sebagai berikut $Y = 1,494 + 0,929X_1 + 0,133X_2 + e$ merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel etos kerja X1 dan variabel insentif X2 adalah 0 , maka prestasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,494. Menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skala pada variabel 0,929 (X1) maka akan memberikan peningkatan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,929, Menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skala pada variabel disiplin kerja (X2) maka akan memberikan peningkatan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,133
- hasil pengujian signifikan F simultan. Dari hasil itu menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen,

ini di karnakan nilai signifikan $f 0,135 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama –sama tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai

- Hasil dari uji t (parsial) diatas, diketahui nilai t hitung adalah 2,375, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2,365 (berdasarkan t tabel). Sedangkan untuk nilai signifikansi Etos kerja (X1) $0,049 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh signifikan antara variabel etos kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y). Selanjutnya, uji t (parsial) diketahui t hitung sebesar 0,414 lebih kecil dari t tabel 2,365 (berdasarkan t tabel) dan signifikansi variabel Disiplin kerja (X2) $0,691 > 0,05$. Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak . Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y)

2. Saran

- Pimpinan Perusahaan PT Surya Prima Sejahtera sebaiknya melakukan evaluasi kinerja secara rutin yaitu seminggu sekali guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor-faktor yang dapat menghambat proses efektivitas kerja dari karyawan. Apabila mendukung, sangat baik untuk memfasilitasi dan memberikan motivasi, arahan, juga solusi pada pegawai oleh atasan agar efektivitas pegawai semakin meningkat.
- Untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk mencari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini

E. DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, Agung. 2012. *Transformasi pelayanan public*. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pen: PT. Refika Aditama.
- Mathias Robert L & Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Hendry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2007. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

**PENGARUH LEVERAGE DAN PROFITABILITAS TERHADAP KEBIJAKAN
DIVIDEN PADA PERUSAHAAN SEKTOR MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)
Destiana Permani Suci¹, Rustam Effendi²**

¹Alumni jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

²Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

¹Email : rustameffendi219@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/06/2020

Revised:
25/07/2020

Accepted:
27/07/2020

Online-Published:
30/07/2020

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh leverage dan profitabilitas baik secara simultan maupun parsial terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2014 – 2018. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data-data yang terkait dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Untuk menguji data digunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, sedangkan untuk menguji hipotesis, digunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial), dan analisis koefisien korelasi (r), serta koefisien determinasi (r^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} memiliki nilai lebih rendah dari f_{tabel} ($4.644 > 3,25$) atau signifikan F $0,016 < \alpha$ $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima artinya leverage dan profitabilitas berpengaruh secara simultan terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel leverage memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-1,353$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,353 < 2,026$) dan signifikan leverage sebesar $0,184 > \alpha$ $0,05$ artinya H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak hal ini menunjukkan bahwa leverage tidak berpengaruh secara parsial terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Variabel profitabilitas memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,022$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,022 > 2,026$) dan signifikan profitabilitas sebesar $0,005 < \alpha$ $0,05$ artinya H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak hal ini menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh secara parsial terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Kata Kunci : Leverage, Profitabilitas, Kebijakan Dividen

ABSTRACK

The purpose of this study was to determine the effect of leverage and profitability both simultaneously and partially on dividend policy on manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange in the period 2014 - 2018. The data in this study were collected by documentation technique. The documentation technique is used to obtain data related to this research. The analysis technique used in this study is quantitative analysis using multiple linear regression. To test the data, the classical assumption test consists of multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test, whereas to test the hypothesis, the F test (simultaneous) and t test (partial test), and correlation coefficient (r) analysis, and coefficient of determination (r^2). The results of this study indicate the value of f_{count} has a value lower than f_{table} ($4.644 > 3.25$) or significant F $0.016 < \alpha$ 0.05 , it can be concluded that H_{a1} can be accepted simultaneously related to profitability and profitability towards dividends on manufacturing companies paid on the Exchange Indonesian effect. While partial shows that the leverage variable has a t -value of -1.335 , which means $t_{count} < t_{table}$ ($-1.335 < 2.026$) and a significant leverage of $0.184 > \alpha$ 0.05 means that H_{02} is accepted and H_{a2} is rejected, this leverage has no effect Partial dividend policy for manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The profitability variable has a t count of 3.022 which means $t_{count} > t_{table}$ ($3.022 > 2.026$) and a significant profitability of $0.005 < \alpha$ 0.05 means that H_{a3} is accepted and H_{03} is rejected, this is related to the increase in profitability of the Indonesia Stock Exchange

Keywords: Leverage, Profitability, Dividend Policy

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, perusahaan berkembang pesat dan banyak terjadinya persaingan antar perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat mempertahankan serta mengembangkan usahanya melalui pencapaian laba. Perusahaan tentunya akan mempertimbangkan laba yang telah didapatkan, dengan memilih apakah untuk mengembangkan usahanya atau melakukan investasi sebagai investor. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pendapatan (*Return*) yang dapat berupa pendapatan dividen (*Dividend Yield*) atau pun pendapatan dari selisih harga jual saham terhadap nilai nominal saham (*Capital Gain*). Dipihak lain, perusahaan sebagai emiten pada umumnya menginginkan pembagian dividen yang relatif stabil, kebijakan dividen yang stabil dapat memberikan kesan positif kepada para investor bahwa perusahaan tersebut memiliki prospek yang baik di masa yang akan datang. Jika pendapatan suatu perusahaan berkurang namun perusahaan tidak mengurangi dividen yang dibayarkan, maka kepercayaan pasar terhadap perusahaan tersebut lebih besar dibanding dividen nya dikurangi.

Keputusan untuk membagikan dividen perlu dipertimbangkan untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut maka laba tidak seluruhnya dibagikan ke dalam bentuk dividen namun perlu disisihkan untuk diinvestasikan kembali. Sehubungan dengan kebijakan dividen tersebut ada beberapa pihak yang pastinya memiliki kepentingan yang berbeda, yaitu antara kepentingan pemegang saham, pemegang obligasi, dan pihak perusahaan itu sendiri. Besar kecilnya dividen yang akan dibagikan oleh perusahaan tergantung pada kebijakan dari perusahaan, sehingga pertimbangan manajemen diperlukan. Pihak manajemen harus mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan dividen yang

ditetapkan oleh perusahaan. Adapun faktor faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kebutuhan dana perusahaan, likuiditas, kemampuan meminjam, keadaan pemegang saham, dan stabilitas perusahaan. Informasi dalam bentuk laporan keuangan perusahaan memberikan manfaat bagi para investor dalam mengambil keputusan untuk melakukan investasi, akan tetapi tidak cukup hanya melihat laporan keuangan saja, sebab perlu ditindak lanjut terhadap laporan keuangan tersebut. Kinerja perusahaan dapat diketahui dengan menganalisa laporan keuangannya dengan menggunakan alat hitung berupa rasio keuangan.

Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh leverage dan profitabilitas secara simultan terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia ?
- b. Apakah terdapat pengaruh leverage secara parsial terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia ?
- c. Apakah terdapat pengaruh profitabilitas secara parsial terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia ?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh leverage dan profitabilitas secara simultan terhadap kebijakan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh leverage secara parsial terhadap kebijakan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh leverage secara parsial terhadap

kebijakan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

B. METODE PENELITIAN

1. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder yang berupa laporan keuangan (*annual report*) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2014 - 2018. Data diperoleh dari website perusahaan dan *www.idx.co.id*.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama lima tahun dari tahun 2014-2018 sebanyak 151 perusahaan. Sedangkan perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria dalam menentukan sampel yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2014 sampai 2018.
2. Perusahaan manufaktur yang mempublikasikan laporan keuangan tahun 2014 - 2018 secara lengkap.
3. Perusahaan manufaktur yang membagikan dividen berturut - turut selama 2014-2018.

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan maka penulis telah memperoleh sebanyak 8 perusahaan yang akan dijadikan sampel

1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah rekayasa operasional sebagaimana sebuah penelitian akan dilaksanakan dalam rangka meminimalisir unsur kekeliruan. Dengan kata lain, rancangan penelitian merupakan pedoman yang berisi langkah-langkah yang akan diikuti oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan penjelasan deskriptif dimana rancangan penelitiannya adalah perbandingan antara teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang ada dalam perusahaan.

2. Variabel dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen

(bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian adalah Leverage dan Profitabilitas. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan Kebijakan Dividen.

Definisi operasional penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional dari variabel penelitian ini antara lain :

Leverage

Menurut Hery (2016:162) Leverage merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aset perusahaan dibiayai dengan utang. Rumus yang digunakan adalah :

Debt To Assets Ratio (DAR) :

$$\frac{\text{Total utang}}{\text{Total aset}}$$

Profitabilitas

Menurut Hery (2016:192) Profitabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktivitas normal bisnisnya. Rumus yang digunakan adalah :

Return On Assets (ROA) :

$$\frac{\text{Laba bersih}}{\text{Total aset}}$$

Kebijakan Dividen

Menurut Hamidah (2015:270) kebijakan dividen berpengaruh terhadap aliran dana, struktur finansial, likuiditas perusahaan dan perilaku investor.

Dividend Payout Ratio :

$$\frac{\text{Dividen per share}}{\text{Earning per share}}$$

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Untuk menguji data digunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, sedangkan untuk menguji hipotesis, digunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial), dan analisis koefisien korelasi (r), serta koefisien determinasi (r²).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1 : Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Leverage	40	0,07	0,75	0,4340	0,18995
Profitabilitas	40	2,25	52,47	16,0153	14,27456
Kebijakan Dividen	40	0,68	145,92	52,8040	32,61605

Sumber : Hasil pengolahan data

1. Variabel Leverage (X_1) yang diproyeksikan dengan *debt to asset ratio* (DAR) menunjukkan rata-rata sebesar 0,4340 dengan standar deviasi sebesar 0,18995. Hal ini berarti rata-rata perusahaan sampel memiliki hutang sebesar 0,4340 kali lebih besar dari aset yang dimiliki perusahaan. Nilai minimal *debt to asset ratio* adalah sebesar 0,07 yang berarti bahwa perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2014 – 2018 hanya memiliki hutang terendah sebesar 0,07 dari asetnya. Sedangkan nilai maksimal *debt to asset ratio* sebesar 0,75 atau perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2014 – 2018 memiliki hutang tertinggi sebesar 0,75 dari aset yang dimiliki perusahaan.
2. Variabel Profitabilitas (X_2) yang diproyeksikan dengan *return on asset* (ROA) menunjukkan rata-rata sebesar 16,0153. Hal ini berarti rata-rata perusahaan mampu mendapatkan laba sebesar 16,0153 kali dari aset yang dimiliki dalam satu periode dengan standar deviasi 14,27456. Nilai maksimal *return on asset* sebesar 52,67 merupakan nilai ROA tertinggi yang dimiliki oleh perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek pada periode tahun 2014 – 2018 dan nilai minimum sebesar 2,25 merupakan nilai ROA terendah dari perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2014 – 2018.
3. Variabel Kebijakan Dividen (Y) yang diproyeksikan dengan *dividend payout ratio* (DPR) menunjukkan nilai rata-rata

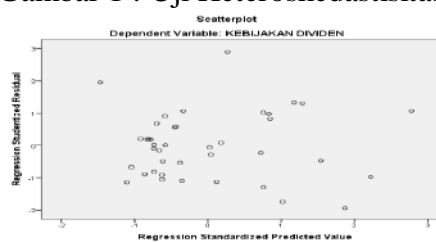
sebesar 52,8040kali dengan standar deviasisebesar32,61605. Hal ini berarti bahwa rata-rata kebijakan pembagian dividen perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2014 – 2018 adalah sebesar 52,8040 dari laba perlembar saham yang diperoleh perusahaan. Nilai minimum sebesar 0,68 yang berarti pembagian dividen terendah dan nilai maksimumdiketahui sebesar 145,92yang berarti pembagian dividen tertinggi.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam modal regresi. Variabel X_1 dan X_2 mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,691 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,447 < 10 sehingga variabel leverage dan profitabilitas dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain.

Gambar 1 : Uji Heteroskedastisitas



Berasarkan gambar diatas diketahui bahwa sebaran data tidak bertumpuk satu bidang, melainkan berpencar dan berada diatas 0 dan dibawah 0, sehingga semua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Adapun ketentuan untuk mengetahui adanya autokorelasi atau

tidak, dapat memperhatikan beberapa ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai Asymp.Sig. (2 - Tailed) pada output run test > 0,05 (5%), maka tidak mengalami autokorelasi.
- b. Jika nilai Asymp.Sig. (2 - Tailed) pada output run test < 0,05 (5%), maka mengalami autokorelasi.

Dapat diketahui nilai *output* pada *run test* bahwa Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,631 lebih besar dari 0,05(5%) dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi atau model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala autokorelasi.

3. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 2 : Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.201	.157	29.93860
a. Predictors: (Constant), PROFITABILITAS, LEVERAGE				

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0,448 artinya hubungan antara leverage dan profitabilitas berhubungan positif terhadap kebijakan dividen dengan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.079	11.963		4.270	.000
	LEVERAGE	-41.080	30.361	-.239	-1.353	.184
	PROFITABILITAS	1.221	.404	.534	3.022	.005
a. Dependent Variable: KEBIJAKAN DIVIDEN						

derajat hubungan korelasi sedang. Sedangkan hasil pada koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,201

atau 20,1% artinya kombinasi variabel independen (X) yaitu X_1 (leverage) dan X_2 (profitabilitas) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kebijakan dividen sebesar 20,1% sisanya sebesar 79,9% (100% - 20,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4. Pembuktian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel independen secara bersama – sama dapat memprediksi variabel dependen.

Tabel 3 : Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8324.636	2	4162.318	4.644	.016 ^b
	Residual	33163.821	37	896.319		
	Total	41488.457	39			
a. Dependent Variable: KEBIJAKAN DIVIDEN						
b. Predictors: (Constant), PROFITABILITAS, LEVERAGE						

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 4,644 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,016. Nilai f_{hitung} tersebut dibandingkan dengan f_{tabel} diketahui jumlah variabel independen dan variabel dependen (k) = 3, dan jumlah sampel (n) = 40, maka diperoleh $df1 = 3 - 1 = 2$ ($df1 = k - 1$) dan $df2 = 40 - 3 = 37$ ($df2 = n - k$) yang menghasilkan nilai f_{tabel} sebesar 3,25. Hal ini menunjukkan bahwa f_{hitung} memiliki nilai lebih rendah dari f_{tabel} ($4.644 > 3,25$) atau signifikan $F 0,016 < \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima artinya leverage dan profitabilitas berpengaruh secara simultan terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Tabel 4 : Hasil Uji t

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen sebagai berikut :

1. Variabel leverage memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,353 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,353 < 2,026) dan signifikan leverage sebesar 0,184 $> \alpha$ 0,05 yang artinya H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak hal ini menunjukkan bahwa leverage tidak berpengaruh secara parsial terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Variabel profitabilitas memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,022 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,022 > 2,026) dan signifikan profitabilitas sebesar 0,005 $< \alpha$ 0,05 yang artinya H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak hal ini menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh secara parsial terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

5. Pengaruh Leverage dan Profitabilitas Secara Simultan Terhadap Kebijakan Dividen

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 4,644 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,016. Nilai f_{hitung} tersebut dibandingkan dengan f_{tabel} diketahui jumlah variabel independen dan variabel dependen (k) = 3, dan jumlah sampel (n) = 40, maka diperoleh $df_1 = 3-1 = 2$ ($df_1 = k-1$) dan $df_2 = 40-3 = 37$ ($df_2 = n - k$) yang menghasilkan nilai f_{tabel} sebesar 3,25. Hal ini menunjukkan bahwa f_{hitung} memiliki nilai lebih rendah dari f_{tabel} (4,644 > 3,25) atau signifikan F 0,016 $< \alpha$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima artinya leverage dan profitabilitas berpengaruh secara simultan terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Hasil penelitian ini menerima hasil dari Mewatika Prasanefa yang hasilnya bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $4,172 \geq 3,35$ dengan $Sig.F \leq \alpha$ yaitu $0,000 \leq 0,050$ yang artinya secara simultan *return on equity* dan *debt to equity* berpengaruh signifikan terhadap *dividend payout ratio*.

6. Pengaruh Leverage Secara Parsial Terhadap Kebijakan Dividen

Pengaruh leverage secara parsial terhadap kebijakan dividen dilihat pada tabel 4. Berdasarkan tabel tersebut variabel leverage memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,353 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,353 < 2,026) dan signifikan leverage sebesar 0,184 $> \alpha$ 0,05 yang artinya H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak hal ini menunjukkan bahwa leverage tidak berpengaruh secara parsial terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Hasil penelitian ini menerima penelitian Mika Nurmalasari dibuktikan dengan hasilnya t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (1,653 < 2,006) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) yang menyimpulkan bahwa leverage tidak berpengaruh secara parsial terhadap kebijakan dividen.

7. Pengaruh Profitabilitas Secara Parsial Terhadap Kebijakan Dividen

Pengaruh profitabilitas terhadap kebijakan dividen dilihat pada tabel 4. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel profitabilitas memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,022 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,022 > 2,026) dan signifikan profitabilitas sebesar 0,005 $< \alpha$ 0,05 yang artinya H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak hal ini menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh secara parsial terhadap kebijakan dividen pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Hasil penelitian menerima penelitian Masluha yang hasilnya diperoleh bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3,232 >

1,682) dan signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,770 > 0,05$) yang menyimpulkan bahwa profitabilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kebijakan dividen.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Simultan

Leverage dan profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap kebijakan dividen pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai f_{hitung} sebesar 4,644 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,016 dan nilai f_{tabel} sebesar 3,25. Hal ini menunjukkan bahwa f_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari f_{tabel} ($4,644 > 3,25$) atau signifikan $F 0,016 < \alpha 0,05$.

2. Secara Parsial

Leverage tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan dividen pada perusahaan sektor manufaktur di Bursa Efek Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,482 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,48 < 2,026$) dan signifikan leverage sebesar $0,632 > \alpha 0,05$.

3. Secara Parsial

Profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap kebijakan dividen pada perusahaan sektor manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 3,022 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,022 > 2,026$) dan signifikan profitabilitas sebesar $0,005 < \alpha 0,05$.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Para Investor dan Calon Investor

Bagi para investor dan calon yang ingin berinvestasi pada perusahaan sektor manufaktur di Bursa Efek Indonesia hendaknya memperhatikan tingkat kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya baik jangka pendek maupun jangka panjang dan kemampuan perusahaan dalam mendapatkan laba,

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan untuk membagi dividen yang lebih besar

sehingga kredibilitas di Bursa Efek Indonesia dapat dipertahankan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Kebijakan Dividen yang diproyeksikan dengan *Dividen Payout Ratio* (DPR) dengan faktor-faktor lainnya selain dari yang penulisi telitidialarn penelitian ini.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Fahmi Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta: Bandung
- Hamidah. 2015. *Manajemen Keuangan*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Hanafi Mamduh M. 2017. *Manajemen Keuangan*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Hery. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Grasindo: Jakarta
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Keenam. PT. Raja Grafindo: Persada : Jakarta.
- Martini. Dwi. 2015. *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Salemba Empat: Jakarta.
- Murhadi Werner R. 2013. *Analisis Laporan Keuangan, Proyeksi, dan Valuasi Saham*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sinambela Lijan Poltak. *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Bidang Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta: Bandung.
- Syakur, Ahmad Syafi'i. 2014. *Intermediate Accounting dalam Perspektif Lebih Luas*. Edisi Revisi. AV Publisher: Jakarta.

Utari, Dewi, dkk. 2014. *Manajemen Keuangan Kajian Praktik dan Teori dalam Mengelola Keuangan Organisasi Perusahaan*. Edisi Revisi. Mitra Wacana Media: Jakarta
www.idx.co.id

**PENGARUH MANFAAT DAN KEMUDAHAN E-FILLING TERHADAP
PENYAMPAIAN SPT TAHUNAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI PADA UPT
LAPAS KELAS IIA TANJUNG RAJA**
Sahila¹, Kusminaini²

^{1,2}Dosen jurusan Akuntansi, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan
¹Email : jurnalkompetitif@univ-tridinanti.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/06/2020

Revised:
25/07/2020

Accepted:
27/07/2020

Online-Published:
30/07/2020

ABSTRAK

Direktorat Jenderal Pajak memodernisasi administrasi perpajakan sebagai bentuk peningkatan kualitas pelayanan perpajakan terhadap wajib pajak, salah satunya dikembangkannya pelaporan pajak dengan menggunakan elektronik Filling (e-Filling). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari manfaat dan kemudahan e-Filling terhadap penyampaian SPT tahunan wajib pajak orang pribadi.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda terdapat pengaruh secara simultan antara manfaat e-Filling dan kemudahan e-Filling terhadap penyampaian SPT tahunan wajib pajak orang pribadi. Dilihat dari nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian secara parsial antara manfaat dan kemudahan e-Filling terhadap penyampaian SPT tahunan wajib pajak orang pribadi yaitu untuk variabel manfaat e-Filling berpengaruh signifikan ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan untuk variabel kemudahan e-Filing berpengaruh signifikan ($0,000 < 0,05$) yang artinya H_0 ditolak H_1 diterima.

Kata Kunci : Manfaat E-Filling, Kemudahan E-Filling, Penyampaian SPT Tahunan Wajib Pajak Orang Pribadi.

ABSTRACT

The Directorate General of Taxes modernizes tax administration as a form of improving the quality of tax services for taxpayers, one of which is the development of tax reporting using electronic filling (e-Filling). This study aims to determine the effect simultaneously and partially of the benefits and convenience of e-Filling on the submission of annual tax returns for individual taxpayers.

Based on multiple linear regression analysis, there is a simultaneous influence between the benefits of e-filling and the ease of e-filling on the submission of the annual tax return for individual taxpayers. Judging from the significance value ($0.000 < 0.05$), it means that H_0 is rejected and H_1 is accepted. The results of the research are partially between the benefits and ease of e-Filling on the submission of the annual tax return for individual taxpayers, namely for the variable the benefits of e-Filling have a significant effect ($0.000 < 0.05$) meaning that H_0 is rejected and H_1 is accepted, and for the e-Filing convenience variable has an effect. significant ($0.000 < 0.05$) which means that H_0 is rejected H_1 is accepted.

Keywords: Benefits of E-Filling, Ease of E-Filling, Submission of Annual Tax Return of Individual Taxpayers

A. PENDAHULUAN

Negara Indonesia perpajakan sebagai peran serta kewajiban warga negara membiayai pembangunan. Pajak digunakan untuk mengatur atau kebijakan pemerintah dalam bidang ekonomi. Namun dalam realisasinya

pemungutan pajak masih sulit dilakukan, hal ini disebabkan masih rendahnya tingkat kepatuhan wajib pajak.

Berdasarkan Peraturan Direktorat Jenderal Pajak Nomor Per-01/PJ/2014, tentang tata cara Penyampaian SPT secara elektronik (e-

Filing) bagi Wajib Pajak Orang Pribadi yang menggunakan formulir 1770s atau 1770ss bahwa: “*E-Filing* adalah suatu cara penyampaian Surat Pemberitahuan (SPT) dan penyampaian Pemberitahuan Perpanjangan Surat Pemberitahuan (SPTY) Tahunan secara elektronik untuk Wajib Pajak Orang Pribadi secara *online* dan *realtime* melalui *website* Direktorat Jenderal (<http://www.pajak.go.id>).”

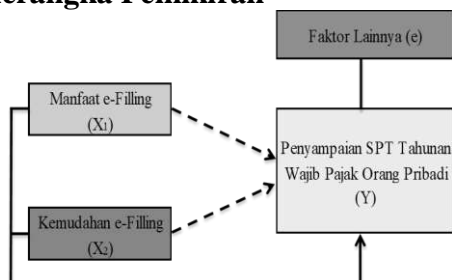
Namun pada kenyataannya kepatuhan Wajib Pajak masih rendah, walaupun telah diberikan kemudahan pelaporan melalui *e-Filing*. Ketidakpatuhan dapat juga disebabkan oleh kurangnya pengetahuan wajib pajak terhadap peraturan perpajakan yang berlaku Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan, masih banyak masyarakat yang kurang sadar terhadap kewajibannya sebagai Wajib Pajak, daerah yang jauh dari kota dan banyak masyarakat daerah yang jauh dari kota yang gagap dengan teknologi.

Berdasarkan itulah Penulis ingin melakukan penelitian “**Pengaruh Manfaat dan Kemudahan e-Filing terhadap penyampaian SPT Tahunan wajib Pajak Orang Pribadi pada Kanwil Kemenkumham Sumsel – UPT Lapas Kelas IIA Tanjung Raja**

Rumusan Masalah:

1. Bagaimana pengaruh manfaat dan kemudahan *e-Filing* secara simultan terhadap penyampaian SPT wajib pajak orang pribadi ?
2. Bagaimana pengaruh manfaat dan kemudahan *e-Filing* secara parsial terhadap penyampaian SPT wajib pajak orang pribadi ?

Kerangka Pemikiran



----- = Secara Parsial
 _____ = Secara Simultan
 e = Faktor lain

Hipotesa

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan dari manfaat dan kemudahane-Filling terhadap penyampaian SPT Tahunan Wajib Pajak orang pribadi.

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan dari manfaat e-Filling terhadap Penyampaian SPT Tahunan Wajib Pajak orang pribadi.

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan dari kemudahan e-Filling terhadap penyampaian SPT Tahunan Wajib Pajak orang pribadi

B. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi berjumlah 64 orang

2. Sampel

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

Dimana:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e =Tolerirkesalahan pengambilan sampel (10%)

Jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{64}{1 + 64 (0,1^2)}$$

n = 39 Responden

3. Rancangan Penelitian

Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS versi 22

4. Definisi Operasional

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	No Kuesioner
Manfaat E-Filling (X ₁)	Merupakan suatu ukuran dimana penggunaan suatu teknologi dipercaya akan mendatangkan manfaat bagi penggunaannya	Menjadikan pekerjaan lebih mudah	Ordinal	1,2,3
		Bermanfaat		4
		Menambah produktivitas		5
		Mempertinggi efektivitas		6,7,8
		Mengembangkan kinerja pekerjaan		9,10
Kemudahan E-Filling (X ₂)	Sebagai suatu ukuran dimana seorang percaya bahwa komputer dapat dengan mudah dipahami dan digunakan	Mudah untuk dipelajari	Ordinal	1
		Mengerjakan dengan mudah apa yang diinginkan oleh pengguna		2,3,4,5
		Mudah untuk meningkatkan keterampilan pengguna		6,7
		Mudah untuk di operasikan		8,9,10
Penyampaian SPT tahunan Wajib Pajak orang pribadi (Y)	Sebagai sikap terhadap penggunaan sistem yang berbentuk penerimaan atau sebagai penolakan sebagai dampak bila seseorang menggunakan suatu teknologi dalam pekerjaannya, kecenderungan perilaku untuk tetap menggunakannya dan kondisi nyata penggunaan sistem	Sikap bentuk penerimaan atau penolakan terhadap penggunaan suatu sistem	Ordinal	1,2,3,4
		Kecenderungan perilaku untuk menggunakan suatu sistem		5,6,7
		Sistem tersebut mudah digunakan dan meningkatkan produktivitas		8,9,10

-Tidak Setuju (TS) = Skor 2

-Sangat Tidak Setuju (STS)= Skor 1

5. Instrumen Penelitian

Instrumen menggunakan beberapa parameter yang akan diukur.

-Sangat Setuju (SS) = Skor 5

-Setuju (S) = Skor 4

-Ragu - Ragu (R) = Skor 3

6. Teknik Analisis

Analisis Regresi Berganda

Adapun rumus yang dipakai adalah regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y : Manfaat e-Filling

x_1 : Kemudahan e-Filling

x_2 : Penyampaian SPT tahunan
 Wajib Pajak orang pribadi

A : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi manfaat

b_2 : Koefisien regresi kemudahan

e : Standar eror

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 2
UJI VALIDITAS
MANFAAT E-FILLING

Pertanyaan	Nilai r_{tabel} n=39	Corrected Item Total Corolation (r_{hitung})	Keterangan
P1	0,316	0,755	Valid
P2	0,316	0,594	Valid
P3	0,316	0,740	Valid
P4	0,316	0,727	Valid
P5	0,316	0,667	Valid
P6	0,316	0,732	Valid
P7	0,316	0,471	Valid
P8	0,316	0,722	Valid
P9	0,316	0,454	Valid
P10	0,316	0,563	Valid

TABEL 3
UJI VALIDITAS
KEMUDAHAN E-FILLING

Pertanyaan	Nilai r_{tabel} n=39	Corrected Item Total Corolation (r_{hitung})	Keterangan
P1	0,316	0,317	Valid
P2	0,316	0,755	Valid
P3	0,316	0,870	Valid
P4	0,316	0,892	Valid
P5	0,316	0,688	Valid
P6	0,316	0,717	Valid
P7	0,316	0,492	Valid
P8	0,316	0,794	Valid
P9	0,316	0,650	Valid
P10	0,316	0,802	Valid

Sumber: Data primer diolah (2019)

TABEL 4
UJI VALIDITAS
PENYAMPAIAN SPT TAHUNAN
WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI

Pertanyaan	Nilai r_{tabel} n=39	Corrected Item Total Corolation (r_{hitung})	Keterangan
P1	0,316	0,644	Valid
P2	0,316	0,812	Valid
P3	0,316	0,683	Valid
P4	0,316	0,745	Valid
P5	0,316	0,548	Valid
P6	0,316	0,794	Valid
P7	0,316	0,663	Valid
P8	0,316	0,588	Valid
P9	0,316	0,707	Valid
P10	0,316	0,596	Valid

Sumber: Data primer diolah (2019)

2. Uji Relibilitas

TABEL 5
UJI REALIBILITAS
MANFAAT E-FILLING

Pertanyaan	Nilai r_{tabel} n=39	Cronbach's Alpha If Item Deleted (α)	Keterangan
P1	0,316	0,814	Reliabel
P2	0,316	0,831	Reliabel
P3	0,316	0,816	Reliabel
P4	0,316	0,817	Reliabel
P5	0,316	0,826	Reliabel
P6	0,316	0,817	Reliabel
P7	0,316	0,842	Reliabel
P8	0,316	0,819	Reliabel
P9	0,316	0,849	Reliabel
P10	0,316	0,835	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2019)

TABEL 6
UJI REALIBILITAS
KEMUDAHAN E-FILLING

Pertanyaan	Nilai r_{tabel} n=39	Cronbach's Alpha If Item Deleted (α)	Keterangan
P1	0,316	0,899	Reliabel
P2	0,316	0,860	Reliabel
P3	0,316	0,850	Reliabel
P4	0,316	0,847	Reliabel
P5	0,316	0,867	Reliabel

P6	0,316	0,864	Reliabel
P7	0,316	0,884	Reliabel
P8	0,316	0,857	Reliabel
P9	0,316	0,871	Reliabel
P10	0,316	0,856	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2019)

TABEL 7
UJI REALIBILITAS
PENYAMPAIAN SPT TAHUNAN
WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI

Pertanyaan	Nilai r_{tabel} $n=39$	Cronbach's Alpha If Item Deleted (α)	Keterangan
P1	0,316	,858	Reliabel
P2	0,316	,842	Reliabel
P3	0,316	,856	Reliabel
P4	0,316	,850	Reliabel
P5	0,316	,868	Reliabel
P6	0,316	,845	Reliabel
P7	0,316	,857	Reliabel
P8	0,316	,865	Reliabel
P9	0,316	,854	Reliabel
P10	0,316	,862	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2019)

3. Analisis Statistik Diskriptif

TABEL 8. STATISTIK DESKRIPTIF
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Manfaat E-Filling Penyampaian SPT Tahunan Wajib Pajak Oran Pribadi	39	30	44	1463	37.51	3.641
Kemudahan E-Filling	39	30	42	1440	36.92	3.608
Valid N (listwise)	39	30	46	1443	37.00	4.091

Sumber : Data primer diolah (2019)

4. Uji Normalitas

. TABEL 9
HASIL UJI NORMALITAS DENGAN KOLMOGOROV-SMIRNOV
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77204885
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.079
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

5. Uji Multikolinieritas

TABEL 10
UJI MULTIKOLINERITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.335	1.333		1.002	.323		
Manfaat E-Filing	.552	.069	.557	8.013	.000	.263	3.806
Kemudahan E-Filing	.402	.061	.456	6.548	.000	.263	3.806

a. Dependent Variable: Penyampaian SPT Tahunan Wajib Pajak Orang Pribadi

Sumber: Data primer diolah (2019)

6. Uji Autokorelasi

TABEL 11
UJI AUTOKORELASI
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.977 ^a	.954	.952	.793	1.611

a. Predictors: (Constant), Kemudahan E-Filing, Manfaat E-Filing

b. Dependent Variable: Penyampaian SPT Tahunan Wajib Pajak Orang Pribadi

7. Uji Heteroskedasitas

TABEL 12
UJI HETEROSKEDASITAS
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.140	.879		-.159	.875
	Manfaat E-Filing	.012	.045	.085	.264	.793
	Kemudahan E-Filing	.007	.040	.055	.172	.864

a. Dependent Variable: RES2

8. Analisis Regresi Berganda

TABEL 13
REGRESI BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.335	1.333		1.002	.323
Manfaat E-Filing	.552	.069	.557	8.013	.000
Kemudahan E-Filing	.402	.061	.456	6.548	.000

a. Dependent Variable: Penyampaian SPT Tahunan Wajib Pajak Orang Pribadi

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 13, maka model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$y = 1,335 + 0,552x_1 + 0,402x_2 + e$$

Hasil analisis berdasarkan tabel 13 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta regresi sebesar 1,335, jika variabel independen dianggap konstan, maka nilai variabel dependen akan konstan sebesar 1,335

2. Koefisien regresi untuk variabel manfaat e-Filing sebesar 0,552 , bahwa setiap kenaikan manfaat e-Filing , maka akan terjadi peningkatan penyampaian SPT tahunan wajib pajak orang pribadi sebesar 0,552
3. Koefisien regresi untuk variabel kemudahan e-Filing sebesar 0,402 , bahwa setiap kenaikan kemudahan e-Filing, maka akan terjadi peningkatan penyampaian SPT tahunan wajib pajak orang pribadi sebesar 0,402

9. Uji F

. TABEL 14
UJI STATISTIK F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	472.119	2	236.059	375.190	.000 ^b
Residual	22.650	36	.629		
Total	494.769	38			

Sumber: Data primer diolah (2019)

dan apabila nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Hasil uji t dilihat dari tabel dibawah ini :

10. Uji t

Kriteria pengujian yaitu jika nilai signifikansi $t \geq 0,05$ maka H_0 diterima

TABEL 15
UJI PARAMETER INDIVIDUAL (UJI t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.335	1.333		1.002	.323
Manfaat E-Filing	.552	.069	.557	8.013	.000
Kemudahan E-Filing	.402	.061	.456	6.548	.000

a. Dependent Variable: Penyampaian SPT Tahunan Wajib Pajak Orang Pribadi

Sumber: Data primer diolah (2019)

Nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kemudahan *e-Filling* terhadap penyampaian SPT tahunan wajib pajak orang pribadi.

Filling terhadap penyampaian SPT tahunan wajib pajak orang pribadi.

11. Koefisien Determinasi

. TABEL 16
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.952	.793

a. Predictors: (Constant), Kemudahan E-Filling, Manfaat E-Filling

b. Dependent Variable: Penyampaian SPT Tahunan Wajib Pajak Orang Pribadi

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai $R^2 = 0,954$ atau 95,4%. Hal ini berarti bahwa variabel manfaat *e-Filling* dan kemudahan *e-Filling* memiliki kontribusi sebesar 95,4% terhadap variabel penyampaian SPT tahunan wajib pajak orang pribadi. Sedangkan sisanya sebesar 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang digunakan di dalam penelitian

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

- 1 Hasil uji t (tabel 4.14) (< 0,05), makadapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara manfaat *e-Filling* terhadap penyampaian SPT tahunan wajib pajak orang pribadi.
- 2 Hasil uji t (tabel 4.14)), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kemudahan *e-Filling* terhadap penyampaian SPT tahunan wajib pajak orang pribadi.
- 3 Hasil uji F (tabel 4.13), terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan antara manfaat *e-Filling* & kemudahan *e-Filling* terhadap penyampaian SPT

tahunan wajib pajak orang pribadi.

- 4 Hasil uji koefisien determinasi (R^2), 95,4%. Hal ini berarti bahwa variabel manfaat *e-Filling* dan kemudahan *e-Filling* memiliki kontribusi sebesar 95,4% terhadap variabel penyampaian SPT tahunan wajib pajak orang pribadi. Sedangkan sisanya sebesar 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang digunakan di dalam penelitian ini.

2. Saran

Untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak dalam penyampaian SPT tahunan khususnya wajib pajak orang pribadi, Direktorat Jenderal Pajak harus mempromosikan manfaat-manfaat yang diperoleh melalui penerapan

E. DAFTAR RUJUKAN

- Burton, Richard dan Wirawan B Ilyas, 2008, Hukum Pajak, Jakarta: Salemba Empat Casiavera, 2013, Penerapan e-SPT Sebagai Sarana Pelaporan PPN.
- Hendryadi, 2012. *Hasil Penelitian yang Tidak Signifikan*. <https://teorionline.wordpress.com/2012/09/06/hipotesis-tidak-terdukung-mengapa>
- Naufan Arif, 2015. *Cara Menghitung Kuesioner Skala Likert*, <http://naufansapoetra.blogspot.co.id/2015/11/cara-menghitung-kuesioner-skala-likert.html>
- Pandiangan, Liberti, 2008. *Modernisasi dan Reformasi Pelayanan*

- Perpajakan Berdasarkan UU Terbaru*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor 6/PJ/2009. Tentang Tata Cara Penyampaian Surat Pemberitahuan Dalam Bentuk Elektronik, Di akses dari www.pajak.go.id (30 Juni 2018)
- Peraturan Direktur Jendral Pajak Nomor 47/PJ/2008, Tentang Tata Cara Penyampaian Surat Pemberitahuan dan Penyampaian Pemberitahuan Perpanjangan Surat Pemberitahuan Tahunan Secara Elektronik (e-Filling) Melalui Perusahaan Penyedia Jasa Aplikasi (ASP), Diakses dari www.pajak.go.id (30 Juni 2018)
- Rahman, Abdul, 2010. *Panduan Pelaksanaan Administrasi Perpajakan Untuk Karyawan, Pelaku Bisnis dan Perusahaan*, Bandung: Nuansa
- Sari, Diana, 2013, *Konsep Dasar Perpajakan*. Bandung: PT Refika Aditama .
- Siti. Resmi, 2007, *Perpajakan*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bae-Filling.

PENGARUH PROMOSI DAN HARGA JUAL MOBIL TOYOTA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT AUTO 2000 TANJUNG API- API PALEMBANG

Moh. Riduan¹, Umi Hasanah²

¹Alumni jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

²Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

¹Email : jurnalkompetitif@univ-tridinanti.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/06/2020

Revised:
25/07/2020

Accepted:
27/07/2020

Online-Published:
30/07/202

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kepuasan konsumen yang menjadi prioritas dalam bisnis penjualan mobil Toyota serta didorong oleh tingkat persaingan yang semakin ketat serta banyaknya perusahaan pesaing sejenis yang bersaing. Promosi dan harga jual merupakan beberapa aspek yang sangat penting karena konsumen menginginkan sastisfaksi maksimal yang diberikan perusahaan PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang Berdasarkan hasil pengujian F, $F_{hitung} 21,052 > F_{tabel} 2,40$ dan F signifikan $0,000 > (\alpha) 0,1$ diperoleh kesimpulan H_0 ditolak dan independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kemudian hasil uji t pada variabel promosi, $t_{hitung} 4,503 > t_{tabel} 1,672$ dan t signifikan $0,000 < (\alpha) 0,1$ diperoleh kesimpulan H_0 ditolak dan variabel promosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen pada PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Sasaran akhir hasil pengujian variabel harga jual $t_{hitung} 1,917 > t_{tabel} 1,672$ dan t signifikan $0,060 < (\alpha) 0,1$. maka kesimpulannya H_0 ditolak dan variabel harga jual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen pada PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Sedangkan hasil perhitungan nilai R sebesar 65,2% menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas promosi dan harga jual variabel terikat kepuasan konsumen mempunyai hubungan yang relatif kuat karena berada pada interval $> 0,25 - 0,75$. Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh promosi dan harga jual terhadap kepuasan konsumen sebesar 40,5% dan sisanya $(100\% - 40,5\%) = 59,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Promosi, Harga Jual, Dan Kepuasan Konsumen

ABSTRACK

The background of this research is the satisfaction of consumers who are the priority in the Toyota automobile sales business as well as encouraged by the increasingly stringent level of competition and also given the number of competing companies of similar competitors. Promotion and selling price are some very important aspects because consumers want the maximum sastisfaction given company PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang Based on the test result F, $F_{count} 21,052 > F_{table} 2,40$ and F significant $0,000 > (\alpha) 0,1$ obtained the conclusion H_0 rejected and independent simultaneously have a significant effect on the dependent variables. Then t test result on variable promotion, $t_{count} 4,503 > t_{table} 1,672$ and t significant $0,000 < (\alpha) 0,1$ obtained conclusions H_0 rejected and variable promotion partially significant effect on consumer satisfaction at PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Last target of the test result on variable selling price $t_{count} 1,917 > t_{table} 1,672$ and t significant $0,060 < (\alpha) 0,1$. then in the conclusion of H_0 rejected and the variable selling price in a partial has significant effect on consumer satisfaction at PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang. While the calculation of R value of 65,2 % indicates that the relationship between independent variable promotion and the selling price of dependent variable consumer satisfaction has a relationship that is relatively strong

because it is at intervals > 0,25 – 0,75. Based on coefficient of determination indicating that the influence of promotion and selling price consumer satisfaction of 40,5 % and the remaining (100% - 40,5 %) = 59,5 % is influenced by other factors not included in this research.

Keywords : Promotion, Selling Price, And Customer Satisfaction

A. PENDAHULUAN

Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dan modern, maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan otomotif khususnya yang bergerak di bidang penjualan dan jasa. Perusahaan-perusahaan besar maupun perusahaan kecil semakin ketat sesama pesaingnya, sehingga perusahaan harus melakukan inovasi dalam perkembangan yang menuntun pada kemajuan yang dialami perusahaan. Hal ini ditandai dengan perusahaan yang menawarkan jenis produk dan harga yang bersaing dengan perusahaan lain.

Untuk menarik minat para pembeli salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan perbaikan sistem penjualan yang efektif, penjualan efektif dalam penerapannya bukan hanya bagaimana meningkatkan penjualan tetapi juga mengamati tingkah laku konsumen serta memenuhi keinginan konsumen melalui usaha perbaikan kualitas produk yang sesuai dengan harapan konsumen.

Penjualan merupakan salah satu faktor penting dalam memproses kegiatan perusahaan, dimana kegiatan penjualan secara langsung mengarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan yang salah satunya meningkatkan volume penjualan yang ujung-ujungnya memperoleh sejumlah laba yang optimal, hal ini itu dapat dikatakan bahwa laba diperoleh suatu perusahaan mencerminkan dari keberhasilan aktivitas penjualan perusahaan itu sendiri.

Dari beberapa strategi penjualan, promosi dan kebijakan potongan harga

dalam hal ini adalah pemberian potongan harga merupakan bagian penting serta berpengaruh terhadap peningkatan hasil penjualan. Promosi dapat menambah serta mempengaruhi konsumen terhadap nilai barang yang sedang diedarkan dipasaran, kegiatan ini mendorong dan mengarahkan konsumen untuk membeli, sehingga penjualan akan meningkat dengan tujuan yang diharapkan

Untuk mengatasi ketatnya persaingan dalam pemasaran penjualan dan jasa maka salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan Strategi Promosi dan harga jual. Dalam menerapkan strategi itu perusahaan menetapkan harga yang bersaing, sehingga penjualan terus meningkat. Harga adalah salah satu unsur bauran pemasaran yang sangat strategi dalam meningkatkan volume penjualan. Selain harga variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan volume penjualan adalah promosi.

Dari uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan mengenai Promosi dan harga jual mobil Toyota terhadap kepuasan konsumen pada PT AUTO 2000

Tanjung Api-Api Palembang. Strategi Promosi dan harga jual merupakan bagian terpenting dari pemasaran karena dapat menciptakan nilai tambah produk dan memperlancar arus penjualan sehingga dapat diperoleh volume penjualan yang tinggi. Dari permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah promosi dan harga jual mobil Toyota berpengaruh terhadap kepuasan konsumen

- pada PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang?
2. Apakah promosi mobil toyota berpengaruh terhadap kepuasan konsumen pada PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang?
 3. Apakah harga jual mobil toyota berpengaruh terhadap kepuasan konsumen pada PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang?

B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran variabel-variabel yang termasuk didalam penelitian. Dimana penelitian menggunakan bagian dari *Retailing Mix* (promosi, dan harga jual) mobil toyota terhadap kepuasan konsumen pada PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dari sumber data untuk dijadikan sampel yang harus memenuhi syarat keabsahan dan keterhandalan. Adapun instrumen dalam penelitian ini menggunakan pernyataan yaitu dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada 60 responden yang menjadi sampel penelitian. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala Likert, yaitu tehnik skala yang memungkinkan jawaban lebih dari dua buah pertanyaan. Penerapan tehnik skala Likert ini dalam pengolahannya adalah memberikan bobot pada masing-masing jawaban dengan susunan positif, artinya jawaban pertama dimulai dengan bobot terbesar, sebagai berikut.

SS (Sangat Setuju)	Diberi bobot 5
S (Setuju)	Diberi bobot 4
N (Netral)	Diberi bobot 3
TS (Tidak Setuju)	Diberi bobot 2
STS (Sangat Tidak setuju)	Diberi bobot 1

Selanjutnya dilakukan uji kualitas data (uji validitas dan uji realibilitas) terhadap pernyataan tersebut.

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2005:45)

Pada penelitian ini, uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Suatu indikator dikatakan valid, apabila $df = n - 2 = 58$ dan $\alpha = 0,1$, maka r tabel = 0, 2144 dengan ketentuan (Ghozali, 2005:45)

4. Uji Reliabilitas

Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan *reliabel* jika masing- masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap *indikator* ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali,2005). Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali, 2005): Hasil *Alpha Cronbach* $>$ 0,60 = reliabel Hasil *Alpha Cronbach* $<$ 0,60 = tidak reliable.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukuran didalam pengukuran gejala yang sama. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan

menggunakan koefisien *Croanbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil *Croanbach Alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2005).

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas Variabel Promosi (x1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	6

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai *Croanbach's Alpha* variabel promosi lebih besar dari 0,60 yaitu $0,826 > 0,60$ ini berarti variabel promosi reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Harga Jual (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	4

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai *Croanbach' Alpha* variabel harga jual lebih besar dari 0,60 yaitu $0,804 > 0,60$ ini berarti variabel Harga Jual reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Konsumen (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	10

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diatas, diketahui bahwa nilai *Croanbach's Alpha* variabel kepuasan konsumen lebih besar dari 0,60 yaitu $0,703 > 0,60$ ini berarti variabel kepuasan konsumen reliabel.

2. Analisis Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Linier Berganda

B

erd
asa
rka
n
pen

(Constant)	12.651	5.459		2.317	.024
TOTAL_X1					
TOTAL_X2	.623	.138	.517	4.503	.000
	.702	.366	.220	1.917	.060

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X1 + b_2.X2 + e$$

$$Y = 12.651 + 0.623X1 + 0.702X2 + e$$

Keterangan:

Y = Keputusan Pembelian

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

X1 = Promosi

X2 = Harga jual

e = eror

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. konstanta sebesar 12.651, artinya jika promosi (X1) dan harga jual (X2) nilainya adalah konstan, maka kepuasan konsumen (Y) nilainya 12.652
2. ketika variabel promosi mengalami peningkatan satu model variabel

(X1) maka kepuasan konsumen mengalami peningkatan sebesar 0.623. Tanda positif (+) pada angka 0.623 menunjukkan bahwa variabel Promosi terhadap kepuasan konsumen adalah berhubungan positif.

3. ketika variabel harga jual mengalami peningkatan satu model variabel (X2) maka kepuasan konsumen mengalami peningkatan sebesar 0.702. Tanda positif (+) pada angka 0.702 menunjukkan bahwa variabel harga jual terhadap kepuasan konsumen adalah berhubungan positif.

3. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi

		TOTAL_X1	TOTAL_X2	TOTAL_Y
TOTAL_X1	Pearson	1	.483**	.623**
Correlation				
Sig. (2-tailed) N			.000	.000
TOTAL_X2	Pearson	.483**	1	.469**
Correlation				
Sig. (2-tailed) N		.000		.000
TOTAL_Y	Pearson	.623**	.469**	1
Correlation				
Sig. (2-tailed) N		.000	.000	

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

Sumber: Pengolahan Hasil Data SPSS

Kesimpulan berdasarkan tabel output diatas:

1. Berdasarkan nilai signifikan sig. (2-tailed).

Dari tabel output diatas diketahui Nilai sig, antara variabel promosi (X1) dengan variabel kepuasan konsumen (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,1$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel promosi dengan variabel kepuasan konsumen. Selanjutnya, hubungan antara variabel harga jual dengan variabel kepuasan konsumen memiliki nilai sig.(2-tailed) sebesar $0,000 < 0,1$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel harga jual dengan variabel kepuasan konsumen.

2. berdasarkan nilai r hitung (*person correlations*):

Diketahui nilai r hitung untuk hubungan promosi (X1) dengan kepuasan konsumen (Y) adalah sebesar

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.405	1.907

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Dari tabel diatas didapat koefisien korelasi sebesar 0,652 dan koefisien determinasi sebesar 0,405. Ini artinya variabel promosi dan harga jual memiliki pengaruh sebesar 0,405 (40,5%) terhadap kepuasasn kosumen sedangkan sisanya ($100\% - 40,5\% = 59,5\%$) adalah faktor lain yang tidak penulis teliti.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	153.086	2	76.543	21.052	.000 a
Residual	207.247	57	3.636		
Total	360.333	59			

$0,632 > 0,2144$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel promosi dengan variabel kepuasan konsumen. Selanjutnya, diketahui nilai r hitung untuk hubungan harga jual (X2) dengan kepuasan konsumen (Y) adalah sebesar $0,469 > 0,2144$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel harga jual dengan variabel kepuasan konsumen.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

ANOVA^b

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2,
TOTAL_X1 b. Dependent Variable:
TOTAL_Y

Penjelasan dari tabel diatas:

Ho diterima, apabila F signifikan $> \alpha$.

pada tabel taraf signifikan $\alpha = 10\%$

H1 diterima, apabila F signifikan $< \alpha$.

pada tabel taraf signifikan $\alpha = 10\%$

Berdasarkan uji ANOVA atau uji
F yang didapat, dilihat pada tabel 4.13
maka diperoleh Fhitung sebesar 21,052

dengan tingkat signifikan 0,000. oleh
karena nilai signifikan lebih kecil dari
pada (α) 0.1 maka H0 ditolak dan H1
diterima.

Dengan demikian dapat
disimpulkan bahwa variabel independen
yang meliputi promosi (X1) dan harga
jual (X2) secara simultan berpengaruh
secara signifikan terhadap variabel
dependen yaitu kepuasan konsumen (Y)
pada PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api
Palembang.

b) Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.651	5.459		2.317	.024
TOTAL_X1	.623	.138	.517	4.503	.000
TOTAL_X2	.702	.366	.220	1.917	.060

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Nilai thitung pada variabel
promosi (X1) adalah sebesar
4,503 dengan tingkat signi fikan
sebesar 0,000, karena t
signifikannya lebih kecil dari (α)
0,1 maka H0 ditolak dan H1
diterima. Dengan demikian dapat
disimpulkan promosi secara
parsial berpengaruh signifikan
terhadap kepuasan konsumen
pada PT AUTO 2000 Tanjung
Api-Api Palembang.
2. Nilai thitung pada variabel harga
jual (X2) adalah sebesar 1,917
dengan tingkat signifikan sebesar
0,060, karena t significannya lebih

kecil dari (α) 0,1 maka H0 ditolak
dan H1 diterima. Dengan
demikian dapat disimpulkan harga
jual secara parsial berpengaruh
signifikan terhadap kepuasan
konsumen pada PT AUTO 2000
Tanjung Api-Api Palembang

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

1. Berdasarkan Uji F pada
variabel Promosi (X1) dan Harga
jual (X2), Maka diperoleh
Fhitung sebesar 21,052 dengan
tingkat signifikan 0,000. oleh
karena nilai F signifikan lebih
kecil dari pada (α) 0,1, maka H0
ditolak H1 Diterima. Dengan
demikian dapat disimpulkan

- bahwa variabel independen yang meliputi promosi (X1) dan Harga Jual (X2) Secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan konsumen (Y) pada PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang
2. Berdasarkan hasil Uji t pada variabel promosi (X1), maka diperoleh thitung sebesar 4,503 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, karena t signifikannya lebih kecil dari 0,1, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan Promosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen (Y) pada PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
 3. Berdasarkan hasil Uji t pada variabel harga jual (X2), maka diperoleh thitung sebesar 1,917 dengan tingkat signifikan 0,060, karena t signifikannya lebih kecil dari (α) 0,1 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan harga jual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen (Y) pada PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
 4. Dari perhitungan korelasinya secara parsial antara variabel promosi (X1) terhadap kepuasan konsumen (Y) yaitu sebesar 63,2 % artinya berpengaruh kuat karena berada pada interval $> 0,25 - 0,75$. Sedangkan pada variabel harga jual (X2) terhadap kepuasan konsumen (Y) yaitu sebesar 46,9 % artinya berpengaruh kuat karena berada pada interval $> 0,25 - 0,75$. Sementara perhitungan nilai R sebesar 65,2 % menunjukkan bahwa

hubungan antara variabel independen promosi (X1) dan harga jual (X2) terhadap variabel dependen kepuasan konsumen (Y) mempunyai hubungan yang tergolong kuat karena berada pada $> 0,25 - 0,75$.

5. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengaruh promosi dan harga jual terhadap kepuasan konsumen sebesar 40,5 % dan sisanya ($100 \% - 40,5 \% = 59,5 \%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan di atas maka saran yang dapat di sampaikan oleh penulis adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan konsumen selain dari yang penulis teliti pada skripsi ini, agar dapat menambah wawasan baik bagi peneliti selanjutnya maupun pada masyarakat umum.
2. Bagi perusahaan PT AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang, hendaklah memperhatikan faktor-faktor lain yang dianggap mempengaruhi kepuasan konsumen dan tidak terfokus pada variabel yang penulis teliti pada skripsi ini.
3. Untuk masyarakat umum maupun peneliti selanjutnya agar benar-benar memperhatikan variabel independen terhadap variabel dependen diperusahaan yang akan diteliti agar mendapatkan hasil yang di harapkan dan bisa bermanfaat bagi perusahaan maupun peneliti.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Alma, Buchory., dan Saladin, Djaslim. 2010. *Manajemen Pemasaran: Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi dan Tanya Jawab*. Bandung: CV. Linda Karya.
- Basu Swastha dan irawan, (2000), *manajemen Pemasaran Modern*, Edisi 2, Yogyakarta: Liberty.
- Basu Swastha dan irawan, 2005, *Asas-asas Marketing*, Liberty, Yogyakarta.
- Boone, Louis E dan Kurtz, David L. (2002). *Pengantar Bisnis*. Jilid ke-1. Terjemahan Anwar fadriansyah. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Daryanto. 2011. *Manajemen pemasaran*. Bandung: PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.
- Fandy Tjiptono, 2002, *Manajemen Jasa*, Penertbit ANDI YOGYAKARTA majalah Info Bisnis, Edisi maret-Tahun ke VI-2002. Gugup Kismo no. 2001. *Bisnis Pengantar*. Yoyakarta: BPFE.
- Harini. 2008. *Makroekonomi Pengantar*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kotler, Amstrong. 2001. *Prinsip-prinsip pemasaran*, Edisi kedua belas, jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Kotler Philip dan Garry Amstrong. 2004. *Prinsip-prinsip Pemasaran edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip, (2005). *Manajemen Pemasaran*, Edisi II, Jilid 2, Jakarta: terjemahan PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Kotler, Philip, dan Gary Armstrong 2012. *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Edisi 14. Jilid 1. Erlangga: Jakarta.
- Kotler, Philip dan Amstrong, Gary, (2012), *Principles Of Marketing*, 15 th Edition, Person Education Limited.
- Machfoedz, Mahmud. 2005. *Pengantar Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Upp Amp Ykpn.
- Madura, Jeff, *Pengantar Bisnis Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2014.
- Philip Kotler, 2002, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Millenium, Jilid 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2002). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta, Indonesia: Salemba

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN KETRAMPILAN TERHADAP MODAL SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PENGRAJIN JUMPUTAN DI PALEMBANG (STUDI KASUS KELURAHAN TUAN KENTANG DAN 30 ILIR)

Yun Suprani¹, Muhammad Said²

¹Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

²Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

¹Email : yunsuprani070667@gmail.com

²Email : muhammadsaid170467@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/06/2020

Revised:
25/07/2020

Accepted:
27/07/2020

Online-Published:
30/07/2020

ABSTRAK

Penelitian ini berdasarkan penelitian yang penulis lakukan terhadap 30 responden pelaku usaha jumptan di Palembang. Penelitian ini dilakukan dalam waktu 6 bulan, dimana penelitian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17. Dari hasil perhitungan SPSS 17 diperoleh persamaan PLS-SEM sebagai berikut: Modal = 0.469 * HR + 0.290 * Keterampilan, Kinerja = 0.353 * HR + 0.316 * Keterampilan + 0.261 * Modal. Pengaruh langsung masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Modal. Begitu juga dengan pengaruh Skills terhadap Capital yang signifikan. Sedangkan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dan pengaruh Keterampilan signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects) Sumber Daya Manusia yang Signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh modal ventura Perajin usaha lompat di Palembang tidak ada Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effedan cts) Keterampilan terhadap kinerja yang dimediasi oleh modal usaha dari usaha usaha dari usaha usaha tersebut Bisnis Jumping di Palembang

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Keterampilan, Modal, dan Kinerja

ABSTRACK

This research was based on research conducted by the author on 30 respondents jumptan business in Palembang. This research was conducted within 6 months, where the research was conducted using the SPSS 17 program. From the results of SPSS 17 calculations, the PLS-SEM equation is obtained as follows: Capital = 0.469 * HR + 0.290 * Skills, Performance = 0.353 * HR + 0.316 * Skill + 0.261 * Capital. The direct effect of each variable is as follows: Human Resources has a significant effect on Capital. Likewise, the effect of significant Skills on Capital. While the influence of Human Resources is significant on Performance. And the influence of Skills is significant on Performance. Indirect Effects (Indirect Effects) Significant Human Resources on performance mediated by venture capital Crafters of jumping business in Palembang there are no Indirect Effects (Indirect Effedan cts) Skills on performance mediated by the business capital of the business of the business of the Jumping business in Palembang

Keywords :Human Resources, Skills, Capital, and Performance

A. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peran vital dalam pembangunan, terutama di negara berkembang. UMKM yang bersifat padat karya, mampu meningkatkan kesempatan

kerja dan menciptakan pendapatan, terutama pada penduduk miskin.

Data dari Kementrian Koperasi dan UKM sektor UMKM di Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan pertumbuhan UMKM mencapai 99.9%

dengan pelaku usaha mencapai 57.8 juta. Antara tahun 2012 sampai tahun 2017 UMKM Sumsel terus mengalami pertumbuhan hingga mencapai 4,8% per tahun (Kordanews.com 2017).

Usaha jumptan merupakan salah satu UMKM di Palembang. Jumptan berasal dari kata jumpt, berkaitan dengan pembuatan kain yang ditarik atau dijumpt (Bahasa Jawa). Jadi selain songket, Palembang sekarang juga dikenal dengan kain jumptan. Motif kain jumptan Palembang mempunyai ciri khas dua atau tiga warna yang lebih berani dan cukup kuat. Saat ini jumptan makin diminati masyarakat. Di Palembang, sentra pengrajin jumptan berada di daerah Tuan Kentang Seberang Ulu 1 dan di daerah 30 Ilir.

Kelurahan Tuan Kentang terletak di kawasan pusat kota Palembang. Laporan *Sriwijaya Post* (2014) Walikota Palembang telah mempersiapkan kelurahan Tuan Kentang sebagai Sentra Industri Tenun dan juga berfungsi sebagai objek pariwisata belanja. Ironisnya, daerah ini merupakan perkampungan padat di atas rawa yang rawan banjir, dan tampak kumuh.

Sebuah usaha akan berkembang dengan baik bila kinerjanya juga baik. Usaha yang dirancang dengan baik, dan diimplementasikan dengan tepat, maka

usaha tersebut akan memperoleh kesuksesan. Kualitas produk harus terjamin kualitasnya dan sesuai dengan selera konsumen. Faktor pendukung kesuksesan usaha adalah lokasi yang mudah dicapai nyaman dan aman akan menjaga loyalitas konsumen (Sanusi, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Edy Setiadi Putra, 2011, pengrajin di daerah Tuan Kentang belum memiliki sentra yang membentuk kelompok kluster tenun. Pengrajin jumptan tersebar di beberapa industri rumahan (home industry) di kelurahan Tuan Kentang. Selain itu pengrajin tenun Tuan Kentang tidak memiliki pusat pemasaran yang layak, sehingga tidak bisa dating dalam jumlah besar. Membuat kain mudah luntur.

Berdasarkan analisis di atas, maka penelitian ini difokuskan untuk menjawab masalah sumber daya manusia dan ketrampilan terhadap serta implikasinya terhadap kinerja pengrajin jumptan di Palembang sebagai berikut:

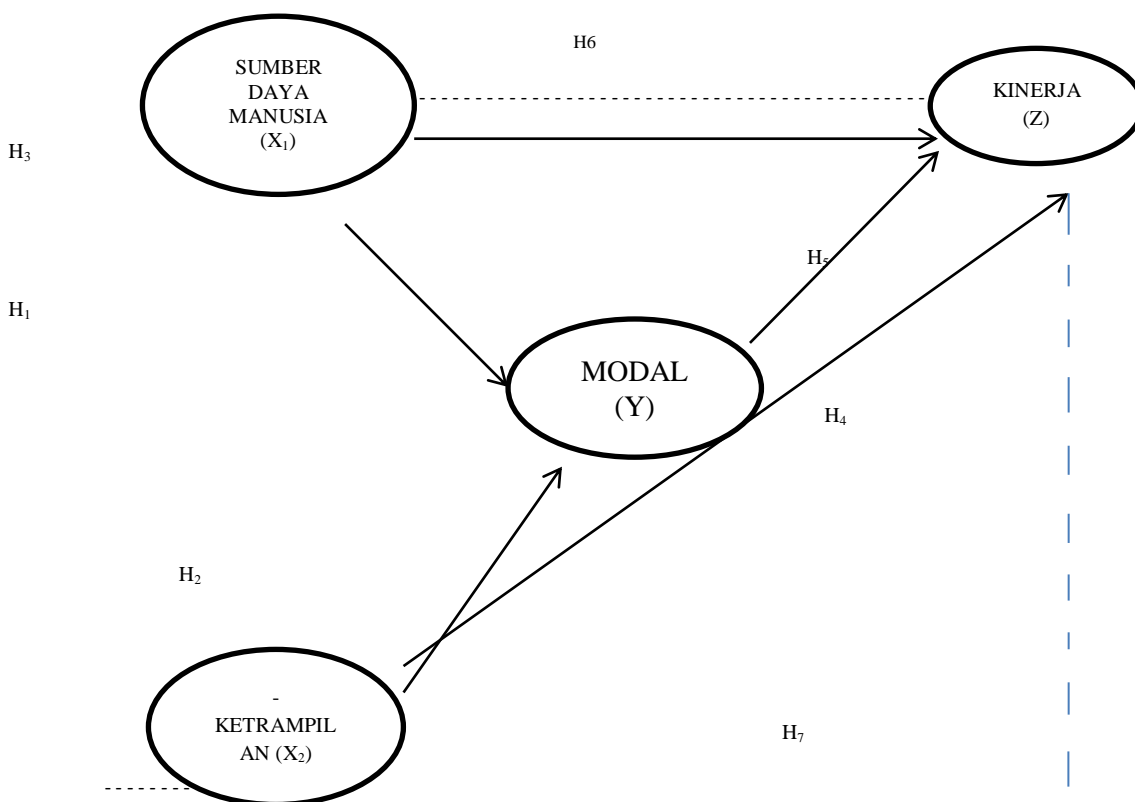
1. Bagaimana pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Modal Usaha jumptan di Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Ketrampilan terhadap modal usaha jumptan di Palembang?

3. Bagaimana pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja usaha jumptan di Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh Ketrampilan terhadap kinerja usaha jumptan di Palembang ?
5. Bagaimana pengaruh Modal terhadap kinerja usaha jumptan di Palembang?
6. Bagaimana pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja usaha jumptan Palembang yang dimediasi oleh Modal
7. Bagaimana pengaruh Ketrampilan terhadap Kinerja usaha jumptan Palembang yang dimediasi oleh Modal ?

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dan pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman berpikir.

Kinerja usaha jumptan di Palembang sangat dipengaruhi oleh besarnya modal yang digunakan. Modal dapat digunakan oleh pengusaha jumptan untuk meningkatkan ketrampilan sumber daya manusia sehingga kinerjanya bisa berkembang dengan baik. Adapun kerangka pemikirannya dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



B. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengrajinjumpitansebanyak 30

orang yang ada di daerah Tuan Kentang dan 30 ilir Palembang.

2. Variabel dan Indikator Penelitian

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Definisi/ Konsep	Indikator
1.	Sumber Daya Manusia (X_1)	Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya	<ul style="list-style-type: none"> • Mencari tenaga ahli • Pembagian tugas • Pemeliharaan pekerja
2.	Ketrampilan (X_2)	Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Ahli dalam mengikat kain • Ahli dalam pencelupan • Ahli dalam pewarnaan
3.	Modal (X_3)	Pengertian modal menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah uang yang digunakan sebagai pokok (induk) untuk berdagang; harta benda (uang, barang) yang bisa digunakan dalam menghasilkan sesuatu yang mampu menambah kekayaan dan sebagainya.	<ul style="list-style-type: none"> • Modal sendiri • Akses kredit ke perbankan • Modal pinjaman dari keluarga
	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan diri • Kerja tim • Jumlah produk yang dihasilkan

		yang ada dalam organisasi tersebut.	
--	--	-------------------------------------	--

3. Model Penelitian Yang digunakan

Outer model sering juga disebut (*outer relation atau measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Dimana X dan Y adalah indikator variabel untuk variabel laten exogen, dalam penelitian ini adalah variabel Sumber Daya Manusia, Ketrampilan, dan Modal. Sedangkan variabel endogen adalah variabel kinerja (Y). A_x dan A_y merupakan matrix loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran.

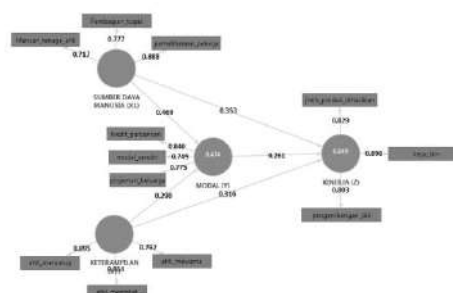
Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Gozali, 2011).

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi

responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian yang dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE di atas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai $loading > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. Rumus AVE (*average varians extracted*) sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n} \dots\dots\dots(1)$$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN



Berdasarkan hasil analisis model struktural PLS-SEM pada penelitian ini menghasilkan dua persamaan struktural yang dapat di terima sehingga dapat menjelaskan pengaruh masing-masing variabel. Dua persamaan struktural yang dihasilkan, yaitu :

- **Modal** = $0.469* \text{SDM} + 0.290* \text{Ketrampilan}$
- **Kinerja** = $0.353* \text{SDM} + 0.316* \text{Ketrampilan} + 0.261* \text{Modal}$

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan Smart PLS 3.0 pada gambar1, maka didapat hasil sebagai berikut: variabel sumber daya manusia koefisien jalurnya sebesar 0.469. Koefisien jalur Ketrampilan terhadap Modal sebesar 0.290. Sedangkan koefisien jalur Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja yaitu 0.353. Sementara koefisien jalur Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja koefisien jalurnya 0.316. Pengaruh Modal Terhadap Kinerja koefisien jalurnya 0.261.

Dari gambar1 dapat dilihat juga pengaruh tidak langsung (*Indirect Effects*) Sumber Daya Manusia -> Modal -> Kinerja, variabel Modal bisa memediasi hubungan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengrajin Usaha jumptan di Palembang. Ini menunjukkan kalau suatu usaha seperti jumptan ingin berkembang dengan pesat, maka diperlukan modal untuk pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja usahanya bisa meningkat.

Masalah utama UMKM adalah terbatasnya modal. Menurut Bank Indonesia, usaha jumptan termasuk dalam industri pengolahan rumah tangga yang memiliki modal sangat terbatas. Menurut Suparni (2018) pelaku UMKM mengakui modal usaha didapatkan tidak dari pinjaman ke bank. Mereka tidak punya keberanian melakukan kredit pinjaman di bank, karena khawatir takut tidak mampu membayar cicilannya. Jadi modal usaha hanya berdasarkan simpanan sendiri, atau meminjam dari keluarga sendiri.

A. Smith dalam Teori Tenaga Kerja, sangat menganjurkan pembagian kerja. Pembagian kerja ditujukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar ketrampilannya meningkat, penghematan waktu dalam proses produksi, dan teknologi mesin penghemat tenaga. Pembagian kerja ini bertambah seiring dengan meningkatnya pasar.

Terkait dengan kapasitas sumber daya manusia, UMKM Indonesia masih memiliki beragam kendala. Mulai dari penggunaan teknologi yang rendah, minimnya jumlah produk tersertifikasi, dan rendahnya kesadaran terhadap hak kekayaan intelektual dan paten. Penggunaan teknologi juga masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari sedikitnya kepemilikan website dan pemanfaatan

email dibandingkan negara-negara tetangga di Asia Tenggara (Kontan 2017).

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*) Ketrampilan \rightarrow Modal \rightarrow Kinerja nilai *t-statistic* lebih kecil dari nilai kritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Modal tidak serta merta bisa memediasi hubungan Ketrampilan terhadap Kinerja Pengrajin Usaha jumptan di Palembang.

Untuk meningkatkan kinerja pekerja, maka diperlukan pelatihan. UMKM bisa berkembang jika memiliki sistem pelatihan pekerja yang baik, karena pemilik UMKM bisa menentukan pelatihan pekerja yang sesuai. Pendapat Iverson (Megantoro, 2015) bahwa selain untuk mengembangkan keterampilan seseorang, diperlukan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan, ketrampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

Pelatihan untuk mengembangkan keterampilan pekerja menyebabkan UMKM harus mengeluarkan biaya lebih besar, sehingga memerlukan modal yang cukup besar supaya usahanya meningkat. Peningkatan keterampilan pekerja yang mengakibatkan meningkatnya modal UMKM dapat berpengaruh terhadap

kinerja pekerja. Hal ini dikarenakan pekerja yang telah mendapat pelatihan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Pengaruh langsung masing-masing variabel adalah sebagai berikut : Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Modal. Demikian pula dengan pengaruh Keterampilan signifikan terhadap Modal. Sedangkan pengaruh Sumber Daya Manusia signifikan terhadap Kinerja dan pengaruh Keterampilan signifikan terhadap Kinerja.
2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*) Sumber Daya Manusia signifikan terhadap kinerja yang di mediasi oleh Modal usaha Pengrajin Usaha jumptan di Palembang tidak terdapat Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*) Keterampilan terhadap kinerja yang dimediasi oleh Modal usaha Pengrajin Usaha jumptan di Palembang

E. DAFTAR RUJUKAN

Anonim, 2006, **Jurnal Pengkajian Koperasi dan UKM Nomor 1 Tahun 2006**

Febriani. 2012. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.3 Nomor 3 September, ISSN:2086-5031**, “Peran Wanita Dalam Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah di Kota Padang.

Ghozali, Imam. 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 19, Edisi 5**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Megantoro, Dwi, 2015, Pengaruh Ketrampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus di Panjanglejo Srihandono, Pundong Bantul Yogyakarta)

Suparni, Y., & Khoiron, M. (2018). The Influence Of Creativity , Business Funding , And Gender Equality On The Performance Of Women Entrepreneuros '. *Aplikasi Manajemen*, 16(4), 637–644.

Sanusi, 2015, **Iqtisnada Vol.8 No.1**, Faktor Penentu Keberhasilan UMKM Pada Klaster dan Konveksi Kudus

Putra, Setiadi,Edi, 2011, Perancangan Diversifikasi Produk Tenun khas Desa Tuan Kentang Kota Palembang Propinsi Sumatera Selatan, **Lembaga Penelitian dan Pemberdayaan Masyarakat Institut Teknologi Nasional**, Bandung

Sriwijaya Post (2014)

Kordanews.com 2017

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN

Muhammad Hairul¹, Muhammad Ridwan², Nina Fitriana³

¹Alumni jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

²Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan (Responden)

³Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

²Email : Muhammad_ridwad@univ-tridinanti.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/06/2020

Revised:
25/07/2020

Accepted:
27/07/2020

Online-Published:
30/07/2020

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja sebagai variabel independen untuk diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan baik secara bersama-sama maupun secara simultan maupun parsial. Setelah melakukan tinjauan pustaka dan hipotesis, diperoleh data dari penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan PT PLN (Persero) Unit Utama Sumatera Selatan, kemudian dianalisis data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja secara simultan diperoleh nilai signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh. signifikan antara Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Utama Pembangkitan Sumatera Selatan. Uji parsial untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai t signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan hasil variabel Loyalitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of Organizational Culture and Job Loyalty as independent variables to be examined for their effects on employee performance either jointly or simultaneously or partially. After conducting a literature review and hypotheses, data was obtained from the distribution of questionnaires for 60 employees of PT PLN (Persero) South Sumatra Main Generation Unit, and then analyzed the data obtained using quantitative data analysis. The results of this study showed that the influence of Organizational Culture and Job Loyalty simultaneously obtained a significant value of F of 0.000 which is smaller than α of 0.05 ($0.000 < 0.05$) so that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is an influence. significantly between Organizational Culture and Job Loyalty together on Employee Performance at PT PLN (Persero) South Sumatra Generation Main Unit. The partial test for the Organizational Culture variable obtained a significant t value of 0.000 which is smaller than α of 0.05 ($0.000 < 0.05$) meaning that partially Organizational Culture has an effect on Employee Performance and the results of the Work Loyalty variable) has a significant value of 0.000 which is smaller than α of 0.05 ($0.000 < 0.05$) which means that partially there is a significant influence between commitment to employee

performance.

Keywords : *Employee Performance, Organizational Culture and Work Loyalty.*

A. PENDAHULUAN

Loyalitas atau kesetiaan karyawan sangat penting untuk dijaga oleh organisasi agar mereka tidak memiliki keinginan untuk pindah yang akan berdampak pada kinerja organisasi. Loyalitas karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan ditandai oleh keinginan yang kuat untuk bertahan menjadi anggota suatu organisasi dan berperan positif dalam memelihara hubungan antar anggota organisasi sehingga loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai keinginan yang kuat seorang individu untuk terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal, dimana sikap ini tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja tergantung pada kombinasi antara

kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Penilaian kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit IndukPembangkitan Sumatera Bagian Selatan dilakukan setiap semester atau setiap enam bulan sekali oleh masing-masing atasan langsung setiap karyawan. Untuk menilai kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai sisi, maka penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan guna melihat sejauh mana karyawan

mampu berperan dalam pengembangan perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi selain budaya organisasi adalah loyalitas kerja. Karyawan yang memahami pentingnya meningkatkan kinerja perusahaan akan memiliki loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan, hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi harapan perusahaan, karyawan juga akan memiliki keinginan untuk tetap berada

dan bekerja di perusahaan. Selain budaya organisasi dan loyalitas kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebenarnya masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi, komitmen kerja dan lain sebagainya. Namun, dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja saja yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dilihat bahwa antara budaya organisasi, sikap loyalitas dan kinerja karyawan memiliki hubungan dan keterkaitan satu sama lain, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan”.

Berdasarkan fenomena di atas penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero)

Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?

B. METODE PENELITIAN

1. Sumber Data

Menurut Kuncoro (2009:145) data adalah segala informasi yang dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Dalam melaksanakan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang di bahas dalam proposal maka data di bedakan atas dua, yaitu:

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2011:73) data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang

berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi, loyalitas kerja dan kinerja karyawan. Data primer diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti kepada responden di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

2. Data skunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh, dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data ini meliputi data struktur organisasi dan sumber-sumber lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

2. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik

kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek yang akan diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek yang diteliti tersebut.

Dari definisi yang telah dijelaskan di atas bahwa keseluruhan objek yang akan dijadikan sumber data dalam pembahasan masalah ini, dimana populasi yang akan peneliti ambil dalam penelitian ini adalah pimpinan beserta karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan sebanyak 152 orang seperti yang disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Populasi karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

No	Departemen	Jumlah Populasi
1	General Manager	1
2	Bidang SDM	41
3	Bidang Keuangan	32
4	Bidang Produksi	26
5	Bidang Engineering	19
6	Bidang K4L	8
7	Bidang Perencana Pengadaan	8

8	Bidang Pelaksana Pengadaan	9
9	Staff Ahli	8
Jumlah		152

Sumber: Data dari bagian SDM PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, 2020

3. Sampel

. Menurut Sugiyono (2012:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut: Jumlah responden yang diperoleh sebesar 60,3 atau dibulatkan menjadi 60 responden.

4. Instrumen Penelitian

Menurut Sukmadinata (2010:230) instrumen penelitian adalah berupa tes yang bersifat mengukur, karena berisi tentang pertanyaan dan pernyataan yang alternative jawabannya memiliki standard jawaban tertentu, benar salah maupun skala jawaban. Instrumen yang berisi jawaban skala, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif ataupun skala garis". Sedangkan menurut Sugiyono (2010:76)

instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut variabel.

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner dalam bentuk checklist atau pilihan berdasarkan dimensi dan indikator variabel-variabel yang terdiri dari variabel budaya organisasi, loyalitas kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan interval 1-5. Skala Likert menurut Djaali (2008) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala

atau fenomena pendidikan. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner. Pemberian skala ini juga bertujuan untuk memberikan bobot atau skor terhadap

masing-masing tingkat kesetujuan pada masing-masing pertanyaan. Jawaban yang tidak atau kurang mendukung akan diberi skor rendah, seperti yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Skala likert

Kriteria	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada pengujian secara simultan (Uji F) akan diuji pengaruh variabel independen X1 dan X2 secara Bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Uji statistik yang digunakan pada pengujian

simultan adalah uji F atau biasa disebut Analysis of Varian (ANOVA). Untuk hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat seperti yang tersaji dalam tabel 4 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.772	2	189.386	11.297	.000 ^b
	Residual	955.561	57	16.764		
	Total	1334.333	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LOYALITAS KERJA, BUDAYA ORGANISAS

Analisis yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
 - a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata
 - a. Jika nilai signifikansi $>$ taraf nyata, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel 3 nilai F_{hitung} adalah 111,297. Untuk F_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df_2 (n-k-1) atau $60-2-1 = 57$ (n = jumlah responden dan k adalah variabel

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.981	6.905		4.632	.000
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	.866	.227	.757	4.577	.000
	LOYALITAS KERJA (X2)	.640	.241	.594	3.591	.000

Analisis yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

independent), hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,16. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,297 > 3,16$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, adapengaruh antara Budaya Organisasi (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Hipotesis Sedara Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (X1) dan (X2) secara parsial terhadap variabel dependen (Y) secara signifikan atau tidak.

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

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

1. Merumuskan hipotesis
 - a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata
 - a. Jika nilai signifikansi $>$ taraf nyata, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diperoleh hasil analisis uji t sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi (X1) adalah 4,577 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Untuk t_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df_2 (n-k-1) atau $60-2-1 = 57$ (n = jumlah responden dan k adalah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,002. Dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,577 > 2,002$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

2. Nilai t_{hitung} variabel Loyalitas Kerja (X2) adalah 3,591 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Untuk t_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df_2 (n-k-1) atau $60-2-1 = 57$ (n = jumlah responden dan k adalah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,002. Dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,591 > 2,002$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial ada antara Loyalitas Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t untuk Budaya Organisasi (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), dan secara parsial ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Loyalitas Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F, secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel Loyalitas Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Dari hasil persamaan analisis regresi menunjukkan variabel bebas berjalan seiring dengan variabel terikat, artinya semakin tinggi Budaya Organisasi (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y) PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
5. Hasil koefisien korelasi (R^2) menunjukkan antara Budaya Organisasi (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) memiliki hubungan yang positif dan sangatkuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Saran

1. Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner untuk variabel Budaya Perusahaan (X1), skor nilai terendah adalah untuk pernyataan nomor 5 yaitu “Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan secara baik”. Diharapkan manajemen perusahaan untuk selalu melakukan evaluasi setiap hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai yang diharapkan.
2. Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner untuk variabel Loyalitas Kerja (X2), skor nilai terendah adalah untuk pernyataan nomor 2 yaitu “Karyawan melaksanakan semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. Diharapkan manajemen perusahaan untuk selalu melakukan pengawasan terhadap karyawan terkaittingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga

peraturan yang ada dapat dijalankan dan dipatuhi dengan baik oleh karyawan.

3. Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), skor nilai terendah adalah untuk pernyataan nomor 1 yaitu “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standard kualitas yang ditetapkan perusahaan”. Diharapkan agar perusahaan dapat menetapkan target kinerja karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan dengan memperhatikan standard kualitas yang ditetapkan perusahaan dan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Cut, Zurnali. 2010. Knowledge Woker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Bandung: Unpad Pres.
- Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: kencana Prendamedia Group.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Edison, Emron. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Fakultas Ekonomi. 2014.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- H Suwanto, DJ Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfaberta.
- Hasibuan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metedo Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA SELATAN

Ilhamsyah¹, Hj. Maliah²

¹Dosen jurusan Manajemen, Universitas PGRI, Sumatera Selatan

²Dosen jurusan Manajemen, Universitas PGRI, Sumatera Selatan

¹Email : jurnalkompetitif@univ-tridinanti.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/06/2020

Revised:
25/07/2020

Accepted:
27/07/2020

Online-Published:
30/07/202

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan yang berjumlah 82 orang. Teknik penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode dalam bentuk data dan angka dengan pendekatan deskriptif yaitu merumuskan dan menafsirkan data dan angka. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X1) lingkungan kerja non fisik (X2) dan variabel terikat (devenden) yang disebut dengan variabel Y. Variabel Y dalam penelitian ini kepuasan kerja.

Data yang diolah dengan menggunakan software SPSS 23 for windows menghasilkan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai $t = 4,944$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja nilai t sebesar $6,297$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Penguji Hipotesis (Uji F) secara bersama-sama sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja

ABSTRACK

This research aims to determine the influence of physical work environment and non-physical work environment to employee satisfaction at PT. PLN (Persero) South Sumatera region. Sampel yang used in this study is all employees of PT. PLN (Persero) region of South Sumatra which amounted to 82 people. The techniques in this study use methods in the form of data and numbers with a deskriptive approach that is to formulate and interpret data and numbers. As for the variables in this study is the physical work environment (X1) of the Non physical work environment (X2) and the bound variable (devenden) called the variable Y. Variable Y In this research work satisfaction.

Data processed using software SPSS 23 for windows to produce a physical work environment to job satisfaction indicates that the value of $T = 4.944$ significantly $0,000 < 0.05$. Non Physical work environment variable on work satisfaction T value of 6.297 with significant $0,000 < 0.05$. The hypothesis Examiner (test F) jointly $0,000 < 0, 05$ meaning that H_0 is received, it can be concluded that there is a significant influence between a variable of physical work environment and a non-physical work environment to employee work satisfaction at PT. PLN (Persero) South Sumatera region.

Keywords: Environment Workwork, Environment Non-Physical Work, Content work

A. PENDAHULUAN

Sedarmayanti
Sudaryo, dkk (2018:47),

dalam
menyatakan

terdapat dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut

Sedarmayanti(2011:26), Lingkungan kerja fisik ialah keseluruhan yang terdapat di sekitar tempat kerja, serta yang biasa mempengaruhi karyawan dengan langsung atau tidak langsung. Sedangkan Sedangkan Wursanto dalam (Hendri,2012:5), mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri serta meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Handoko dalam Setiana (2019:143), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh seseorang ketika mengalami hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkanyang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik sebab lingkungan kerja terhubungan langsung dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepada mereka.

Sebaliknya jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga

akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, maka semua pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya akan dapat diselesaikan dengan baik, tepat waktu sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Maka dari itu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Hendri (2012:1) di PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gunawan (2017:56) di Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Wandra (2018:180) di Pengadilan Agama Kota Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mafra (2019:1) di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja

pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik dan dengan moderasi motivasi memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Dan berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan sudah cukup baik. Tetapi ada beberapa hal yang masih kurang baik. Dimana berdasarkan wawancara karyawan menyatakan bahwa tata ruangan kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut belum sepenuhnya maksimal di sebabkan karena adanya perbaikan bangunan gedung secara bertahap dan telah mamakan waktu cukup lama tetapi belum terselesaikan dan mengakibatkan tata ruangan kerja kantor menjadi belum sepenuhnya maksimal. Hal ini menyebabkan karyawan kurang puas dan kenyamanan karyawan menjadi terganggu dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan?

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja Fisik

Setiana (2019:152), menyatakan lingkungan kerja fisik ialah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja/karyawan, dengan secara langsung atau tidak langsung.

Sedarmayanti (2011:26), berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik

adalah semua yang berkaitan dengan suasana tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau pun tidak langsung.

Sedangkan menurut Sudaryo,dkk (2018:48), lingkungan kerja fisik ialah tempat kerja karyawan dalam melakukan semua aktivitasnya. Dalam lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori lagi yaitu:

- 1) Lingkungan kerja secara langsung yang saling berhubungan dengan pekerja/karyawan, misalnya, tata ruangan, meja, kursi, pusat kerja dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara (lingkungan umum) yaitu lingkungan yang bisa memberikan pengaruh terhadap kondisi dari manusia.

Contoh:

1. Penerangan cahaya
2. Sirkulasi Udara
3. Kebisingan
4. Getaran Mekanisme
5. Bau-bauan
6. Dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti dalam Faida (2019:111), mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan

maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Setiana (2019:153), lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama karyawan dan bawahan.

Sedangkan Wursanto dalam Hendri (2012), mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbin dalam Sudaryo,dkk (2018:76), Kepuasan kerja ialah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.

Menurut Hasibuan dalam Setiana (2019:143), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Sedangkan menurut Sinambela (2016:301), Kepuasan kerja ialah

seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan mereka.

Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah seperangkat perasaan sikap seorang karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang di tugaskan kepadanya.

4. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018:135), mengemukakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 :Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadapkepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero)

WilayahSumateraSelatan

H2:Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasankerja karyawan pada PT.PLN (Persero)

Wilayah Sumatera Selatan.

H3 : Diduga lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik ada pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan

B. METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB-UP3 Palembang. Bertempat di Jalan Kapten A Rivai No.37, Kota Palembang. Sumatera Selatan 30129.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif untuk mengetahui antar variabel.Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Selatan sebanyak 82 karyawan.

Di dalam penelitian ini populasi kurang dari 100.Maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh (sensus).Dengan demikian jumlah sampel yaitu 82orang pegawai tetap pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2018:223) sumber data yang penulis gunakan yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari tempat objek penelitian untuk kemudian diolah oleh penulis. Dalam hal ini data primer yang dimaksud adalah instrument penelitian

berupa kuesioner atau angket, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

Menurut Sugiyono (2018:224), teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang penting dalam melakukan penelitian dan mencari informasi, teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yaitu :

1) Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan suatu proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat melakukan penelitian. Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat secara langsung kondisi, lingkungan dan segala informasi yang mendukung penelitian di PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Selatan.

2) Wawancara

wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) mengumpulkan data mengajukan pertanyaan kepada yang diwawancarai.

3) Kuesioner

Kuesioner teknik pengumpulan data dengan memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dilakukan di PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Selatan.

2. Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2018:107) Analisis ini digunakan untuk menentukan ketetapan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) Kepuasan kerja, dan variabel bebas (X_1) Lingkungan kerja fisik dan (X_2) Lingkungan kerja non fisik, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

a: Bilangan Konstanta

X_1 : Variabel Bebas Lingkungan kerja fisik

X_2 : Variabel Bebas Lingkungan kerja non fisik

b_1 : Koefisien regresi X_1

b_2 : Koefisien regresi X_2

e: *Standar error of the estimate*

Penyelesaian analisis regresi linier berganda yang dikelola menggunakan *software SPSS for windows versi 23*.

2) Analisis Koefisien Korelasi

Priyatno (2018:87), bahwa koefisien korelasi (R) ialah suatu analisis untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis koefisien korelasi akan diperoleh suatu nilai koefisien korelasi apakah positif atau negative dan apakah hubungannya signifikan atau tidak.

Tabel 1
Interpretasi Korelasi Korelasi Nilai r

N	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2018:287)

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Siregar (2013:352) mengemukakan bahwa koefisien korelasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui koefisien atau korelasi yang diberikan sebuah variabel atau X (bebas) terhadap Y (terikat).

Rumus :

$$R^2 = (r)^2 \times 100 \%$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

R = Kuadrat Koefisien Korelasi

3. Kriteria Pengujian Hipotesis

1) Uji t (secara Parsial)

Sujarweni (2019:229) menjelaskan bahwa Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikasinya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Hipotesis diterima jika taraf signifikan (α) < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan (α) > 0,05. Adapun langkah-langkah hipotesis yaitu:

Kriteria :

1. Jika (α) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika (α) > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Uji F (Secara Simultan)

Sujarweni (2019:228) menjelaskan bahwa signifikan model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikan (sig) dimana jika nilai sig dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F-statistik digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Adapun langkah-langkah hipotesis yaitu :

1. Jika (Sig) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Jika (Sig) > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji normalitas dilakukan melalui *Kolmogorov Smirnov* dengan alat bantu *SPSS For Windows Versi 23* dengan hasil adalah sebagai berikut :

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Tabel 2

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23319762
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.055
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : *Data Diolah, 2020.*

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai residual untuk data sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian signifikan residualnya berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut: Jika $VIF > 10$ atau jika tolerance < 0,01 maka terjadi multikolinieritas

1) Jika $VIF < 10$ atau jika tolerance > 0,01 maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.246	4.008		4.054	.000		
Lingkungan Kerja Fisik	.165	.114	.178	1.453	.150	.551	1.816
Lingkungan Kerja Non Fisik	.466	.125	.457	3.732	.000	.551	1.816

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Data Diolah, 2020*

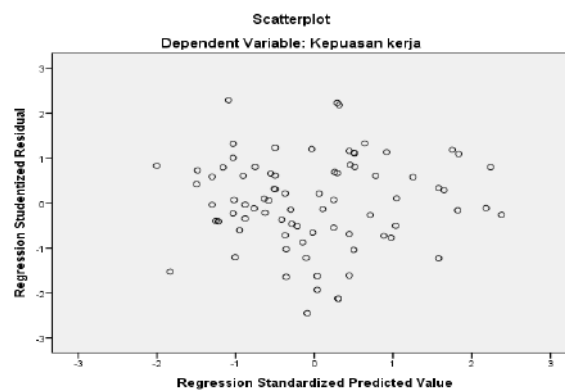
Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) kedua variabel yaitu Lingkungan kerja fisik (X_1) dan Lingkungan kerja non fisik (X_2) adalah 1.816 lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance Lingkungan kerja fisik (X_1) dan Lingkungan kerja non fisik (X_2) adalah $0,551 > 0,100$ maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolorieritas.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Data Diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan dari variabel-variabel independen lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05) dengan demikian

bahwa model regresi yang dipakai tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Hasil Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.246	4.008		4.054	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.165	.114	.178	1.453	.150
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.466	.125	.457	3.732	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2020

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda menggunakan Program SPSS Versi 23 di dapat rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 16,246 + 0,165 X_1 + 0,466 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 16,246 hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y) = 0,165. Apabila variabel lingkungan kerja fisik (X_1) meningkat sebesar 1(satu) satuan sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,165 satuan. Sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik menurun 1 (satu) satuan maka kepuasan kerja akan mengalami

penurunan sebesar 0,165 satuan. Apabila variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) meningkat sebesar 1(satu) satuan sedangkan variabel lingkungan kerja fisik dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,466 satuan. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun sebesar 1 (satu) satuan dan lingkungan kerja fisik dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan ikut menurun sebesar 0,466 satuan.

2) Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berganda dengan menggunakan Korelasi Person atau Product Moment Pearson dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.332	3.274

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja non fisik, Lingkungan kerja fisik

b. Dependen Variabel: Kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah, 2020.

Dari variabel diatas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja adalah 0,591.

Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,80 – 1,000	Tinggi
2.	0,60 – 0,799	Cukup
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,20 – 0,399	Rendah
5.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,591, berarti berada pada range 0,40-0,599 sebagai tertera pada tabel 4.14, hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja adalah sedang.

Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan alat bantu menggunakan program *SPSS For Windows Versi 23* dengan hasil pengujian adalah sebagai berikut

3) Hasil Koefisien Determinasi

:

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,349	,332	3.274

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2020.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows Versi 23 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,349 yang berarti bahwa 34,9 % Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan sisanya dari penelitian, (100 % - 34,9%) 65,1 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor

kompetensi, faktor komunikasi, faktor kompensasi, dan faktor disiplin kerja.

3. Kriteria Pengujian Hipotesis

1) Hasil Uji t (Secara Parsial)

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel lingkungan kerja fisik secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji t (Secara Parsial) Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.226	3.653		6.632	.000
Lingkungan kerja fisik	.449	.091	.484	4.944	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel8 diatas diperoleh nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Tabel 9. Hasil Uji t (Secara Parsial) Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficie nts	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.797	3.890		4.575	.000
Lingkungan kerja non fisik	.588	.093	.576	6.297	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya H_0 ditolah H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadapvariabel dependen. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

2) Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)

Pengujian hipotesis uji F ini digunakan untuk melihat apakah secarabersama-sama variabel independen

Tabel 10. Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	453.517	2	226.759	21.156	.000 ^b
Residual	846.739	79	10.718		
Total	1300.256	81			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja non fisik, Lingkungan kerja fisik

signifikan $0,000 < 0,05$ untuk semua sampel 82 orang.

Berdasarkan table 10 di atas diperoleh signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan indikator adalah valid.

Dari hasil reabilitas menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,557 > 0,06$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliabel.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dalam penelitian ini mempunyai nilai

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wandura (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labu Dan Pengadilan Agama Koto Baru. Yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih diperhatikan lingkungan kerja fisik yang ada diperusahaan, agar kepuasan kerja karyawan tetap berada pada tingkat keamanan yang tinggi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dengan hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) dalam penelitian ini mempunyai nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ untuk semua sampel

sebanyak 82 orang. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item indikator pertanyaan valid.

Dari hasil reliabilitas menunjukkan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,565 > 0,06$ maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan adalah reliabel.

Dari hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan $0,150 > \alpha 0,05$, antara variabel Lingkungan Kerja non Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri (2012) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara

serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan, agar kepuasan kerja tetap terjaga serta berada di tingkat keamanan yang tinggi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 16,246, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y) = 0,165. Apabila variabel lingkungan kerja fisik (X_1) meningkat sebesar 1(satu) satuan sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,165 satuan. Sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik menurun 1 (satu) satuan maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,165 satuan. Apabila variabel lingkungan kerja

non fisik (X_2) meningkat sebesar 1(satu) satuan sedangkan variabel lingkungan kerja fisik dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,466 satuan. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun sebesar 1 (satu) satuan dan lingkungan kerja fisik dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan ikut menurun sebesar 0,466 satuan.

Dilihat dari koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,591, berarti berada pada range 0,40-0,599 sebagai tertera pada tabel 4.13, hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja adalah sedang.

Dilihat dari koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,349 yang berarti bahwa 34,9 %. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan sisanya dari penelitian, (100 % - 34,9%) 65,1 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor kompetensi, faktor komunikasi, faktor kompensasi, dan faktor disiplin kerja.

Dilihat dari Uji t X_1 diperoleh signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan

Dilihat dari Uji t X_2 diperoleh signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Dilihat dari uji f diperoleh signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja diperoleh signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara parsial antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.
- 4) Dilihat hasil dari hipotesis (Uji F) secara bersama-sama antara

variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar Signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

- 5) Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 34,9%. Variabel terikat yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan sisanya 65,1% disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan yaang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut.

- 1) Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik berupa pembangunan gedung yang telah memakan waktu cukup lama

tetapi belum terselesaikan dikarenakan aspek tersebut memiliki peran penting dalam peningkatan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

- 2) Untuk lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dikatakan sudah cukup baik. Namun PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan perlu meningkatkan lagi lingkungan kerja fisik demi kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti mampu menambahkan variabel-variabel yang berpengaruh lainnya, sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- FE UPGRI.2019. *Pedoman Penulisan Skripsi FE Universitas PGRI*. Universitas PGRI Palembang
- Gunawan, Muhraweni Rasyid.2017. *Pengaruh Lingkungan*

- Kerja Fisik Dan Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.* Jurnal Mirai Management, Vol, 2. No, 1. Pps STIE Amkop
- Hendri, Edduar. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.* Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol.9, No.3. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
- Mafra, Nisa'Ulul. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang.* Jurnal Ecoment Global. Vol, 4. No,1. ISSN: 2540-816X
- Priyatno, Dwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum.* Yogyakarta: ANDI
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja Dan Produktifitas Kerja (Studi Tinjauan Aspek Ergonomi Atau Kaitan Dengan Lingkungan Kerjanya).* Bandung: CV Mandar Maju
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, yoyo,dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: Andi (Anggota KAPI)
- Sunuharyo, Virgiyanti, B,S. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja*

ANALISIS SUMBER DAN PENGGUNAAN MODAL KERJA PADA PT. ARITA PRIMA INDONESIA Tbk TAHUN 2016-2019

Dodi Safari¹, Eka Sevtia Mesta²

¹Dosen jurusan Akuntansi, Politeknik Sekayu, Sumatera Selatan

²Dosen jurusan Akuntansi, Politeknik Sekayu, Sumatera Selatan

¹Email : sangsafary@gmail.com

²Email : ekamesta@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/06/2020

Revised:
25/07/2020

Accepted:
27/07/2020

Online-Published:
30/07/2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kondisi modal kerja PT. Arita Prima Indonesia Tbk dengan menghitung sumber dan penggunaan modal kerja. Hasil penghitungan sumber dan penggunaan modal kerja pada PT. Arita Prima Indonesia Tbk periode 2016-2019 yaitu perkembangan modal kerja mengalami peningkatan sebesar 3,39% pada periode 2016-2017 dan menunjukkan adanya kelebihan modal kerja pada tahun 2017 sebesar Rp 2.737.702.490. Untuk periode 2017-2018, perkembangan modal kerja mengalami peningkatan sebesar 28,52% yang menunjukkan adanya kelebihan modal kerja pada tahun 2018 sebesar Rp. 23.316.600.337. Sedangkan pada periode 2018-2019 perkembangan modal kerja mengalami penurunan sebesar 0,19% yang menunjukkan adanya kekurangan modal kerja pada tahun 2019 sebesar Rp204.079.037. Penggunaan modal kerja pada PT. Arita Prima Indonesia Tbk periode 2016-2019 yaitu penggunaan modal kerja periode 2016-2017 sudah tepat karena dalam pengelolaan operasional PT. Arita Prima Indonesia Tbk memiliki kelebihan modal kerja sebesar Rp. 2.737.702.490. Penggunaan modal kerja periode 2017-2018 sudah tepat karena dalam pengelolaan operasional PT. Arita Prima Indonesia Tbk, terdapat kelebihan modal kerja sebesar Rp. 23.316.600.337. Sedangkan penggunaan modal kerja periode 2018-2019 kurang tepat karena dalam pengelolaan operasional PT. Arita Prima Indonesia Tbk, terdapat kekurangan modal kerja sebesar Rp. 204.079.037.

Kata Kunci: Modal Kerja, Sumber dan Penggunaan Modal Kerja

ABSTRACT

This study aims to see the working capital conditions of PT. Arita Prima Indonesia Tbk by calculating the source and use of working capital. The results of calculating the source and use of working capital at PT. Arita Prima Indonesia Tbk for the period 2016-2019, namely the development of working capital has increased by 3.39% in the 2016-2017 period and shows an excess of working capital in 2017 amounting to IDR 2,737,702,490. For the 2017-2018 period, the development of working capital increased by 28.52%, indicating an excess of working capital in 2018 amounting to Rp. 23,316,600,337. Whereas in the 2018-2019 period, the development of working capital decreased by 0.19%, indicating a shortage of working capital in 2019 amounting to Rp.204,079,037. The use of working capital at PT. Arita Prima Indonesia Tbk for the 2016-2019 period, namely the use of working capital in the 2016-2017 period is appropriate because in the operational management of PT. Arita Prima Indonesia Tbk has excess working capital of Rp. 2,737,702,490. The use of working capital in the 2017-2018 period is appropriate because in the operational management of PT. Arita Prima Indonesia Tbk, there is an excess of working capital of Rp. 23,316,600,337. Meanwhile, the use of working capital in the 2018-2019 period is not appropriate because in the operational management of PT. Arita Prima Indonesia Tbk, there is a working capital deficiency of Rp. 204,079,037.

Keywords: Working Capital, Sources and Use of Working Capital

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha sekarang ini terus menerus mengalami perubahan yang sangat cepat. Proses perubahan yang menentukan pemenuhan kebutuhan modal kerja (dana) akan mengikuti dimensi global

disebut era persaingan modern yang berkembang antar Negara di dunia. Dalam aktivitas perdagangan pada era persaingan global ini perusahaan harus memperhatikan aspek finansial perusahaan. Salah satu aspek finansial perusahaan yang perlu mendapatkan

perhatian khusus, direncanakan seefektif mungkin oleh manajemen adalah rencana kebutuhan sumber dan penggunaan modal kerja. Karena modal sangat berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan, maka modal kerja dipandang perlu dikelola sumber dan penggunaannya agar kesinambungan kegiatan perusahaan tercapai.

Menurut Nofrivul (2008), modal kerja adalah modal yang seharusnya tetap ada dalam perusahaan sehingga operasional perusahaan menjadi lebih lancar serta tujuan akhir perusahaan untuk menghasilkan laba akan tercapai. Kebutuhan modal kerja merupakan kebutuhan dana jangka pendek untuk operasional perusahaan, maka sumber pendanaannya dapat dari pembelanjaan jangka pendek ataupun dari modal sendiri. Namun untuk modal kerja permanen atau modal kerja bersih di belanjai dengan modal sendiri atau dana jangka panjang lainnya sampai batas tertentu atau syarat-syarat tertentu sehingga tercapainya sumber dana yang optimal. Pengelolaan modal kerja merupakan tanggung jawab setiap manajer atau pimpinan perusahaan. Manajer harus mengadakan pengawasan terhadap modal kerja agar sumber-sumber modal kerja dapat digunakan secara efektif dimasa mendatang. Manajer juga perlu mengetahui tingkat perputaran modal kerja agar dapat menyusun rencana yang lebih baik untuk periode yang akan datang. Modal kerja sebaiknya tersedia dalam jumlah yang cukup agar dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Jumingan (2011), elemen dari modal kerja yaitu kas, piutang dan persediaan. Ketiga elemen tersebut itulah yang termasuk ke dalam aktiva lancar. Dalam modal kerja yang menjadi perhatian adalah kas, piutang, dan persediaan. Kas adalah aset perusahaan yang paling likuid dan karena itu dicantumkan pada urutan aset yang pertama dalam kelompok aset lancar. Selain kas, faktor yang mempengaruhi jumlah modal kerja adalah piutang. Piutang merupakan bentuk penjualan yang dilakukan oleh suatu perusahaan dimana pembayarannya tidak dilakukan secara tunai, akan tetapi dilakukan secara bertahap. Selain piutang, factor yang mempengaruhi jumlah modal kerja yaitu persediaan. Persediaan adalah aktiva

perusahaan yang menempati posisi yang cukup penting dalam suatu perusahaan.

Kebutuhan akan modal kerja merupakan kebutuhan dana jangka pendek untuk operasional perusahaan. Menurut Nofrivul (2008:32), pada hakekatnya pengelolaan modal kerja serta penentuan sumber modal kerja adalah untuk meningkatkan

keuntungan, sekaligus meminimumkan biaya-biaya modal, sehingga tercapai optimalisasi serta efisiensi dari investasi modal kerja. Menurut Jumingan (2011:72), modal kerja dapat berasal dari beberapa sumber, yakni dari pendapatan bersih, penjualan aktiva tetap, investasi jangka panjang serta aktiva tidak lancar.

Menurut Nofrivul (2008), untuk melihat bagaimana kondisi keuangan suatu perusahaan di perlukan suatu alat analisis, salah satu analisis laporan keuangan adalah analisis laporan sumber dan penggunaan modal kerja. Tujuan dari penggunaan modal kerja dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana aliran dan pengelolaan dana perusahaan dalam satu periode, karena jika modal kerja dalam suatu perusahaan tidak terkelola dengan baik maka perusahaan dapat kekurangan dana yang dapat menghambat terjadinya kegiatan operasional perusahaan tersebut. Hal itu juga berdampak jika pada saat perusahaan diharuskan membayar hutang jangka pendeknya dan perusahaan tidak memiliki aktiva lancar yang cukup untuk membayarnya maka perusahaan bisa berada pada kondisi yang tidak likuid.

Penetapan besarnya modal kerja yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan berbeda-beda. Salah satunya bergantung pada jenis perusahaannya. Ada banyak jenis perusahaan yang menggunakan pengelolaan modal kerja. Salah satunya yaitu PT. Arita Prima Indonesia Tbk sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang usaha perdagangan dan investasi pada anak perusahaan. Perkembangan Asset Lancar, Hutang Jangka Pendek dan Laba Bersih pada PT. Arita Prima Indonesia Tbk Periode 2016 – 2019 dapat dilihat pada table 1 berikut:

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif kuantitatif dan jenis data yang digunakan adalah data sekunder.

Metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menganalisis data keuangan dengan cara membandingkan neraca, laporan laba rugi per periode dan menghitung perubahan yang terjadi.

Dalam penelitian ini langkah pertama yang dilakukan dengan analisis trend horizontal. Trend horizontal adalah suatu metode atau teknik analisa untuk mengetahui perkembangan komponen-komponen akvita lancar dan hutang lancar antara tahun tertentu dengan tahun sebelumnya dalam rupiah maupun persentase.

Langkah selanjutnya adalah menganalisa sumber dan penggunaan modal kerja, yaitu suatu teknik analisis untuk mengetahui sebab-sebab terjadinya perubahan modal kerja selama periode bersangkutan. Hasil dari analisis sumber dan penggunaan modal kerja adalah laporan perubahan modal kerja yang menggambarkan perubahan dari masing-masing unsur modal kerja atau unsur current account antara dua titik waktu. Dari laporan tersebut diketahui adanya kenaikan atau penurunan modal kerja beserta besarnya perubahan modal kerja.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan modal kerja PT. Arita Prima Indonesia Tbk dapat diketahui menggunakan analisis trend horizontal dengan cara membandingkan masing-masing komponen dalam neraca (aktiva lancar dan hutang jangka pendek/hutang lancar) selama periode tahun pengamatan dengan tahun yang digunakan sebagai tahun dasar.

perkembangan modal kerja PT. Arita Prima Indonesia, Tbk periode tahun 2016-2017 menunjukkan hasil positif, artinya nilai jumlah asset lancar lebih besar dibandingkan dengan jumlah hutang jangka pendek. Perkembangan modal kerja mengalami fluktuasi dari tahun 2016 sebagai tahun dasar perhitungan maka dapat diketahui pada tahun 2017 modal kerja mengalami peningkatan sebesar 3,39 %.

Perkembangan komponen asset lancar mengalami perkembangan yang berfluktuasi selama periode 2016-2017, pada tahun 2017 mengalami peningkatan asset lancar sebesar 4,64% dibandingkan tahun 2016, selanjutnya perkembangan komponen hutang jangka pendek

mengalami perkembangan yang berfluktuasi selama periode 2016-2017, pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 5,28 % dibandingkan tahun 2016. Perkembangan modal kerja yang mengalami peningkatan pada tahun 2017 sebesar 3,39 % disebabkan naiknya asset lancar sebesar 4,64 % dan turunnya hutang jangka pendek sebesar 5,28%.

perkembangan modal kerja PT. Arita Prima Indonesia, Tbk periode tahun 2017-2018 menunjukkan hasil positif, artinya nilai jumlah asset lancar lebih besar dibandingkan dengan jumlah hutang jangka pendek. Perkembangan modal kerja mengalami fluktuasi dari tahun 2017 sebagai tahun dasar perhitungan maka dapat diketahui pada tahun 2018 modal kerja mengalami peningkatan sebesar 28,52%.

Perkembangan komponen asset lancar mengalami perkembangan yang berfluktuasi selama periode 2017-2018, pada tahun 2018 mengalami peningkatan asset lancar sebesar 8,10% dibandingkan tahun 2017, selanjutnya perkembangan komponen hutang jangka pendek mengalami perkembangan yang berfluktuasi selama periode 2017-2018, pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 0,82% dibandingkan tahun 2017. Perkembangan modal kerja yang mengalami peningkatan pada tahun 2018 sebesar 28,52% disebabkan naiknya asset lancar sebesar 8,10% dan naiknya hutang jangka pendek sebesar 0,82%.

Analisis sumber dan penggunaan modal kerja pada PT. Arita Prima Indonesia Tbk berguna untuk mengetahui sumber dan penggunaan modal kerja selama periode tahun 2018-2019.

1. Periode 2016-2017

Dapat diketahui sumber modal kerja terbesar pada periode 2016-2017 berasal dari berkurangnya kas dan bank sebesar Rp.13.803.355.858. Berkurangnya piutang lain-lain sebesar Rp. 999.115.551, Berkurangnya pajak dibayar dimuka sebesar Rp. 58.214.570, Bertambahnya utang bank jangka pendek sebesar Rp. 106.989.678.440, Bertambahnya utang usaha – Pihak Berelasi sebesar Rp. 1.721.424.421, Bertambahnya utang usaha – Pihak Ketiga sebesar Rp. 4.815.630.645, Bertambahnya utang lain-lain – Pihak Ketiga sebesar Rp.

502.240.000, Bertambahnya biaya yang masih harus dibayar sebesar Rp. 584.525.735, Bertambahnya utang pembelian aset tetap sebesar Rp. 74.016.000 dan kenaikan modal kerja sebesar Rp. 2.737.702.490. Sedangkan penggunaan modal kerja periode 2016-2017 digunakan untuk menambah Deposito Berjangka sebesar Rp. 10.096.532.888, menambah Piutang Usaha – Pihak Berelasi sebesar Rp. 19.155.304, menambah Piutang Usaha – Pihak Ketiga sebesar Rp. 3.795.093.527, menambah Piutang Lain-lain – Pihak Berelasi sebesar Rp. 42.885.800, menambah Piutang Lain-lain – Pihak Ketiga sebesar Rp. 1.002.482.984, menambah persediaan sebesar Rp. 7.998.560.467, menambah uang muka & biaya dibayar dimuka sebesar Rp. 2.746.141.234, mengurangi utang lain-lain – Pihak Berelasi sebesar Rp. 37.400.000, mengurangi utang pajak sebesar Rp. 194.604.662, mengurangi uang muka pelanggan sebesar Rp. 3.205.865.172, mengurangi utang bank sebesar Rp. 102.867.623.960, dan mengurangi utang sewa pembiayaan sebesar Rp. 221.343.142.

2. Periode 2017-2018

Dapat diketahui sumber modal kerja terbesar pada periode 2017-2018 berasal dari Berkurangnya Piutang Lain-lain – Pihak Ketiga sebesar Rp. 422.655.774, Bertambahnya utang pajak sebesar Rp. 4.322.719.461, Bertambahnya beban masih harus dibayar sebesar Rp. 141.490.455, Bertambahnya Utang lain-lain – Pihak Berelasi sebesar Rp. 6.970.000.000, Bertambahnya uang muka pelanggan sebesar Rp. 726.123.942, Bertambahnya utang sewa pembiayaan sebesar Rp. 441.066.696, dan Kenaikan Modal Kerja sebesar Rp. 23.316.600.337. Sedangkan penggunaan modal kerja periode 2017-2018 digunakan untuk menambah Kas dan Bank sebesar Rp. 4.763.279.247, menambah Deposito Berjangka sebesar Rp. 275.212.919, menambah Piutang Usaha – Pihak Berelasi sebesar Rp. 59.530.087, menambah Piutang Usaha – Pihak Ketiga sebesar Rp. 12.273.693.047, menambah Piutang Lain-lain – Pihak Berelasi sebesar Rp. 298.577.139, menambah persediaan sebesar Rp. 3.415.354.647, menambah uang muka & biaya dibayar dimuka sebesar

Rp. 1.317.089.092, mengurangi utang bank jangka pendek sebesar Rp. 7.537.401.000, mengurangi utang usaha – Pihak Berelasi sebesar Rp. 2.255.309.704, mengurangi utang usaha – Pihak Ketiga sebesar Rp. 2.507.053.190, mengurangi utang lain-lain – Pihak Ketiga sebesar Rp. 499.997.912, mengurangi utang bank sebesar Rp. 1.131.990.681, dan mengurangi utang pembelian aset tetap sebesar Rp. 6.168.000.

3. Periode 2018-2019

Dapat diketahui sumber modal kerja terbesar pada periode 2018-2019 berasal dari Berkurangnya Piutang Usaha – Pihak Ketiga sebesar Rp. 3.152.789.713, Berkurangnya Biaya Dibayar Dimuka dan Uang Muka sebesar Rp. 7.751.374.595, Bertambahnya utang bank jangka pendek sebesar Rp. 221.509.381, Bertambahnya Utang lain-lain – Pihak Berelasi sebesar Rp. 18.569.235.296, Bertambahnya Utang lain-lain – Pihak Ketiga sebesar Rp. 32.565.367, Bertambahnya uang muka pelanggan sebesar Rp. 1.967.289.715, dan Bertambahnya utang pembelian aset tetap sebesar Rp. 1.044.381.422. Sedangkan penggunaan modal kerja periode 2018-2019 digunakan untuk menambah Kas dan Bank sebesar Rp. 1.233.513.508, menambah Deposito Berjangka sebesar Rp. 119.700.704, menambah Piutang Lain-lain – Pihak Berelasi sebesar Rp. 1.317.017.765, menambah Piutang Lain-lain – Pihak Ketiga sebesar Rp. 1.285.799.944, menambah Persediaan sebesar Rp. 17.993.972.945, menambah pajak dibayar dimuka sebesar Rp. 155.739.019, mengurangi utang usaha – Pihak Berelasi sebesar Rp. 256.139.671, mengurangi utang usaha – Pihak Ketiga sebesar Rp. 3.833.390.141, mengurangi utang pajak sebesar Rp. 4.052.884.154, mengurangi beban masih harus dibayar sebesar Rp. 325.135.226, mengurangi utang bank sebesar Rp. 1.767.515.865, dan mengurangi utang sewa pembiayaan sebesar Rp. 194.257.510.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Sumber modal pada PT. Arita Prima Indonesia Tbk periode 2016-2019 yaitu perkembangan modal kerja mengalami

peningkatan sebesar 3,39% pada periode 2016-2017 dan menunjukkan adanya kelebihan modal kerja tahun 2017 sebesar Rp.2.737.702.490. Periode 2017-2018 perkembangan modal kerja mengalami peningkatan sebesar 28,52% menunjukkan adanya kelebihan modal kerja tahun 2018 sebesar Rp.23.316.600.337. Sedangkan pada periode 2018-2019 perkembangan modal kerja mengalami penurunan sebesar 0,19% menunjukkan adanya kekurangan modal kerja tahun 2019 sebesar Rp.204.079.037.

Penggunaan modal kerja pada PT.Arita Prima Indonesia Tbk periode 2016-2019 yaitu penggunaan modal kerja pada periode 2016-2017 sudah tepat karena dalam pengelolaan operasional PT. Arita Prima Indonesia Tbk terdapat kelebihan modal kerja sebesar Rp.2.737.702.490. Penggunaan modal kerja pada periode 2017-2018 sudah tepat karena dalam pengelolaan operasional PT.Arita Prima Indonesia Tbk terdapat kelebihan modal kerja sebesar Rp.23.316.600.337. Sedangkan Penggunaan modal kerja pada periode 2018-2019 tidak tepat karena dalam pengelolaan operasional PT.Arita Prima Indonesia Tbk terdapat kekurangan modal kerja sebesar Rp.204.079.037.

Bagi manajemen perusahaan diharapkan untuk memperhitungkan penggunaan modal kerja untuk setiap tahunnya, agar dapat mengetahui modal kerja perusahaan mengalami kenaikan atau penurunan. Manajemen perusahaan diharapkan dapat terus menjaga kestabilan modal kerja dan lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat membuat perusahaan terus berkembang dan dapat melindungi perusahaan apabila terjadi krisis modal pada perusahaan.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Jumingan.2006. Analisis Laporan keuangan.PT. Bumi Akserasi. Jakarta.
- Kasmir. 2014. Analisis Laporan Keuangan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Munawir .S. 2014. Analisa Laporan Keuangan. Liberty. Yogyakarta.
- Riyanto, Bambang. 2010. Dasar-dasar Pembelajaran perusahaan. Edisi

Keempat. Penerbit
BPFE.Yogyakarta.

- Setyo Prayogo, Toni dan Achmad Maqсуди. 2016. “ Analisis Sumber dan penggunaan Modal Kerja Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Pada PT. Timah (persero) Tbk (Pengamatan di BEI Periode Tahun 2009-2012)”, Surabaya: Jurnal Ekonomi Akuntansi Vol . No.1:109-118.
- Sopini, Pupu, Chairani Yuli Trifani. 2017.”Analisis Sumber dan Penggunaan Modal Kerja Pada Mini Market Pelangi Jambi”, Batanghari: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.1 No.1:197-212
- Suratinoyo, Agus. 2016. ”Analisis Laporan Sumber-sumber dan Penggunaan Modal Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Perusahaan Pada PT. Fast Food Tbk”, Manado: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.16 No.03:1-13