

Volume 10 No. 1

Edisi : Januari – Juni 2021

p-ISSN : 2302- 4585

e-ISSN : 2721-3765

JURNAL
Kompetitif



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif

Vol.10

No.1

Hal: 1- 103

Palembang, Januari 2021

p-ISSN : 2302 - 4585

e-ISSN : 2721 - 3765

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dewan Redaksi

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

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

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 Tridinanti)
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 Tridinanti Palembang

Alamat Redaksi : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti 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 PERPUTARAN KAS DAN PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP PENGEMBALIAN LABA ATAS ASET PADA PERUSAHAAN SEKTOR FARMASI YANG TERDAFTAR DI BURSAEFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2014 – 2019

Indah Dwi Pratiwi, Rustam Effendi

1-14

PENGARUH INTEGRITAS, PROFESIONALISME, DAN BEBAN KERJA AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT

Gumulya Sony Marcel Kusuma

15-22

KEARIFAN LOKAL PALEMBANG SEBAGAI DAYA TARIK WISATA

Yusro Hakimah, Yun Suprani

23-28

PENGARUH STRATEGI E-MARKETING DAN VARIASI PRODUK TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN

MA. Baidowi

29-36

PENGARUH INSENTIF DAN PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.JAYA MASAWAN PUTERA SEJAHTERA PADA STORE PASARAYA BANDUNG

Yasmina Martini , Ulil Amri

37-48

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BIMBINGAN BELAJAR Matrik Palembang

Amrillah Azrin , Salman

49-58

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CABANG PALEMBANG

Kamariah, Herlan Junaidi

59-66

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ABADI LESTARI MANDIRI PALEMBANG

Nina Fitriana , Frecilia Nanda Melvina

67-84

ANALISIS KINERJA KEUANGAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ECONOMIC VALUE ADDED (EVA) PADA PT. INDO FOOD SUKSES MAKMUR.TBK

Rudy Chairudin , Kartawinata

85-91

ANALISIS PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK CABANG PALEMBANG

Roswaty

92-103

PENGARUH PERPUTARAN KAS DAN PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP PENGEMBALIAN LABA ATAS ASET PADA PERUSAHAAN SEKTOR FARMASI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2014 - 2019

Indah Dwi Pratiwi¹, Rustam Effendi²

¹.Alumni jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

².Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

¹Email : rustameffendi219@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/01/2021

Revised:
25/05/2021

Accepted:
27/06/2021

Online-Published:
30/06/2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh perputaran kas dan perputaran piutang baik secara simultan maupun parsial terhadap return on assets/pengembalian laba atas aset pada perusahaan farmasi periode 2014-2019. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Jumlah sampel adalah 6 perusahaan dari 10 perusahaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan jenis data yang digunakan adalah data sekunder berupa laporan keuangan yang diperoleh melalui <http://www.idx.co.id>. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil statistik menunjukkan bahwa secara simultan Perputaran Kas dan Perputaran Piutang, baik secara simultan maupun parsial, Terhadap Return On Asset/Pengembalian Laba atas Aktiva. Hal ini terlihat dari uji F dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Kemudian, hasil koefisien determinasi dengan nilai R Square sebesar 0,178 atau sebesar 17,8%. Nilai ini menunjukkan bahwa Perputaran Kas dan Perputaran Piutang berpengaruh terhadap Return on Assets/Return on Assets sebesar 17,8%, sedangkan sisanya 82,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil statistik Perputaran Kas secara parsial berpengaruh terhadap Return On Assets/Pengembalian Laba terhadap Aktiva. Hal ini terlihat dari uji t dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. Hasil statistik Perputaran Piutang secara parsial berpengaruh terhadap Return on Asset/Pengembalian Laba atas Aktiva. Hal ini terlihat dari uji t dimana nilai signifikansinya $0,039 < 0,05$.

Kata kunci: Perputaran Kas, Perputaran Piutang dan Return On Assets.

ABSTRACK

This study aims to determine: the effect of cash turnover and accounts receivable turnover, either simultaneously or partially, on the return on assets/profit returns on assets in pharmaceutical companies for the period 2014-2019. The sampling technique used was purposive sampling. The number of samples is 6 companies from 10 companies. This type of research is quantitative research and the type of data used is secondary data in the form of financial reports obtained through <http://www.idx.co.id>. The prerequisite analysis test used the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The statistical results show that simultaneously Cash Turnover and Accounts Receivable Turnover, either simultaneously or partially, Against Return On Assets / Returns of profit on Assets. This can be seen from the F test with a significant value of $0.039 < 0.05$. Then, the results of the coefficient of determination with an R Square value of 0.178 or equal to 17.8%. This value shows that Cash Turnover and Accounts Receivable Turnover affect the Return on Assets / Return on Assets by 17.8%, while the remaining 82.8% is influenced by other variables not examined. The statistical results of cash turnover partially have an effect on Return On Assets / Returns of profit on Assets. This can be seen from the t test with a significant value of $0.042 < 0.05$. The statistical results of accounts receivable turnover partially affect the Return on Assets / Returns of profit on Assets. This can be seen from the t test where the significant value is $0.039 < 0.05$.

Keywords: Cash Turnover, Accounts Receivable Turnover and Return On Assets.

A. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan serta sasaran untuk mengukur keberhasilan perusahaannya masing-masing, dalam mengukur keberhasilan perusahaan diperlukan penilaian kinerja suatu perusahaan yang umumnya dilakukan melalui penilaian laporan keuangan perusahaan tersebut.

Laporan keuangan digunakan sebagai media komunikasi antara manajemen dengan para penggunaannya. Informasi yang terkandung dalam laporan keuangan sangat bervariasi dan dapat digunakan untuk analisis rasio keuangan.

Evaluasi kinerja keuangan dapat dilihat menggunakan analisis rasio keuangan. Rasio – rasio yang digunakan untuk menilai kinerja keuangan perusahaan seperti rasio likuiditas, rasio leverage, rasio aktivitas dan rasio profitabilitas. Analisis rasio memungkinkan manajer keuangan dan pihak yang berkepentingan untuk menganalisis kondisi keuangan apakah menunjukkan kondisi sehat atau tidaknya perusahaan.

Analisis rasio juga menghubungkan unsur-unsur rencana dan perhitungan laba rugi sehingga dapat mengukur efektivitas dan efisiensi perusahaan. Laba perusahaan itu sendiri dapat diukur melalui rasio profitabilitas. Rasio Profitabilitas merupakan rasio yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba selama periode tertentu dan juga memberikan gambaran tentang tingkat efektivitas manajemen dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya. Efektivitas manajemen disini dilihat dari laba yang dihasilkan terhadap penjualan dan investasi perusahaan.

Rasio profitabilitas menggambarkan kemampuan perusahaan dalam pengelolaan modal akan efektivitas dan efisiensinya. Rasio ini dapat digunakan untuk meramalkan laba di masa depan. Ada beberapa alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur tingkat profitabilitas, antara lain : Net Profit Margin (NPM), Return On Investment (ROI), Return On Asset (ROA), dan Return On

Equity (ROE). Untuk mengetahui seberapa besar keuntungan (profitabilitas) yang akan dihasilkan oleh perusahaan, dalam penelitian ini profitabilitas diukur dengan menggunakan Return On Asset (ROA)/ Pengembalian laba atas aset, karena Return On Asset (ROA) merupakan rasio profitabilitas yang digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan total aktiva yang dimiliki. Perusahaan dapat dikatakan baik apabila rasio perbandingan antara laba bersih total aktiva cukup tinggi. Menurut Kasmir (2014:201), Return On Assets merupakan rasio yang menunjukkan hasil atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan. Dengan mengetahui ROA, maka dapat menilai apakah perusahaan telah efisien dalam menggunakan aktivanya dalam kegiatan operasional untuk menghasilkan keuntungan.

Dalam suatu perusahaan, kas adalah investasi yang sifatnya likuid, berjangka pendek, dan dengan cepat dapat dijadikan kas dalam jumlah tertentu tanpa menghadapi resiko perubahan nilai. Kas dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat profitabilitas perusahaan karena kas adalah aktiva lancar yang utama dalam kegiatan operasional perusahaan.

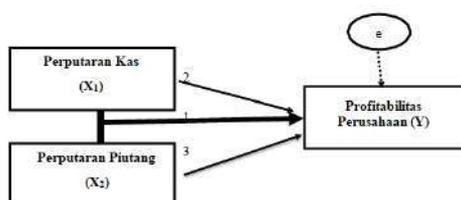
Contohnya perusahaan farmasi, seperti : membeli mesin- mesin produksi, membeli bahan baku serta pengolahan produksinya menjadi barang jadi yang kemudian dijual untuk mendapatkan kas kembali untuk proses produksi selanjutnya. Semakin cepat perputaran kas, maka tingkat profitabilitas perusahaan menjadi baik karena proses operasional untuk menghasilkan laba berjalan dengan lancar.

Kas dan piutang memiliki pengaruh yang tinggi terhadap laba sehingga perlu penanganan yang efektif dan efisien. Tujuan dari kas adalah untuk membiayai operasi perusahaan sehari-hari maupun untuk mengadakan investasi baru dalam aktiva tetap. Tingkat perputaran kas yang tinggi menunjukkan kecepatan arus kas kembali dari kas yang telah diinvestasikan pada aktiva. Perputaran kas merupakan periode

berputarnya kas yang dimulai saat kas diinvestasikan dalam komponen modal kerja sampai saat kembali menjadi kas-kas sebagai unsur modal kerja yang paling tinggi likuiditasnya.

Piutang juga salah satu aktiva lancar yang tidak boleh diabaikan. Adanya strategi piutang atau penjualan kredit, dapat memudahkan pelanggan dalam hal pembayaran. Pemberian piutang merupakan salah satu strategi untuk menarik pelanggan dari pesaing. Akan tetapi, adanya penjualan kredit atau piutang menimbulkan resiko piutang tak tertagih yang tidak dapat dihindarkan meskipun memungkinkan untuk diperkecil. Apabila perputaran piutang berjalan dengan lambat, maka saldo investasi dalam piutang akan menumpuk. Tingginya investasi dalam piutang juga akan menghambat aktivitas operasional perusahaan karena piutang termasuk aktiva lancar yang digunakan untuk membiayai semua kegiatan operasional perusahaan dalam tujuan untuk menghasilkan laba.

Kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba melalui piutang dapat dilihat dari perputaran piutangnya, jika perputaran piutang menurun maka akan berpengaruh pada kemampuan perusahaan mengembalikan investasi dalam piutang. Ketika perusahaan tidak mampu mengembalikan investasi dalam piutang menjadi kas, hal ini menunjukkan penjualan yang dilakukan secara kredit tersebut tidak memberi keuntungan bagi perusahaan, sehingga profitabilitas perusahaan pun akan menurun. Perputaran piutang (*receivable turnover*)



menunjukkan berapa kali suatu perusahaan melakukan tagihan atas piutangnya pada suatu periode tertentu. Kebijakan dalam pengumpulan piutang akan berhubungan dengan tingkat perputaran piutang. Semakin tinggi perputaran piutang menunjukkan masuknya kas kepada perusahaan berjalan lancar, maka dana tersebut dapat dimanfaatkan untuk aktivitas lain yang dapat

memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Nurul Pratiwi Utami, 2014 perputaran kas berpengaruh secara signifikan terhadap *Return On Asset*, sedangkan pada perputaran piutang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Return On Asset*.

Menurut Vera Mustika Dewi, 2018 perputaran kas berpengaruh positif terhadap *Return On Asset/ Pengembalian Laba* atas Aset, sedangkan perputaran piutang tidak berpengaruh terhadap *Return On Asset/ Pengembalian Laba* atas Aset.

Menurut Rika Ayu Nurafika, 2018 perputaran kas berpengaruh positif signifikan terhadap *Return On Asset / Pengembalian Laba* atas Aset, sedangkan perputaran piutang berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Return On Asset*.

Bertitik tolak dari pendapat yang dikemukakan di atas karena adanya perbedaan tentang pengaruh Perputaran Kas dan Perputaran Piutang terhadap profitabilitas yang diukur dengan menggunakan *Return on asset*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH PERPUTARAN KAS DAN PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP PENGEMBALIAN LABA ATAS ASET / RETURN ON ASSET PADA SUB SEKTOR PERUSAHAAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA ”.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh perputaran kas dan perputaran piutang secara simultan terhadap *Return On Asset / Pengembalian laba* atas aset pada Perusahaan Manufaktur Sektor Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) ?
2. Apakah terdapat pengaruh perputaran kas secara parsial terhadap *Return On Asset / Pengembalian laba* atas aset pada perusahaan Manufaktur Sektor Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) ?
3. Apakah terdapat pengaruh perputaran piutang secara parsial terhadap *Return On Asset / Pengembalian laba* atas aset pada Perusahaan

Manufaktur Sektor Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) ?

Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan kepustakaan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

1. Diduga Perputaran Kas dan Piutang berpengaruh signifikan terhadap Pengembalian Laba Atas Aset Perusahaan Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2014-2019.
2. Diduga Perputaran Kas berpengaruh signifikan terhadap Pengembalian Laba atas Aset Perusahaan Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2014-2019
3. Diduga Piutang berpengaruh signifikan terhadap Pengembalian Laba atas Aset Perusahaan Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2014-2019

B. METODE PENELITIAN

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersifat kuantitatif, berupa laporan keuangan tahunan perusahaan Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama enam tahun berturut-turut yaitu tahun 2014- 2019 yang diperoleh dengan mengakses Indonesian Capital Market Directory (ICMD), www.idx.co.id data yang diperoleh adalah informasi berupa laporan keuangan yang berhubungan dengan variabel penelitian dan literatur- literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Populasi

Menurut Zuriyah (2009:116) Populasi

adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan farmasi yang terdaftar Di Bursa Efek Indonesia yang berjumlah 6 perusahaan.

Adapun cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan purposive sampling. purposive sampling menurut Sugiyono, (2012 : 85) yaitu : purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Sedangkan menurut Efferin Sujoko (2012:86) purposive sampling adalah metode penetapan sample dengan cara menentukan target dari elemen populasi yang diperkirakan paling cocok untuk dikumpulkan datanya. Berdasarkan pengertian purposive sampling menurut para ahli diatas, maka untuk menentukan sample dalam penelitian ini harus berdasarkan kriteria- kriteria yang cocok untuk dikumpulkan datanya. Kriteria-kriteria dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan Farmasi yang sudah terdaftar di Bursa Efek Indonesia sejak 2014 sampai 2019
2. Laporan keuangan perusahaan Farmasi tersebut sudah diaudit.
3. Perusahaan Farmasi tersebut mempunyai data mengenai perputaran kas dan perputaran piutang

Tabel 1. Daftar Perusahaan Farmasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014 - 2020

No	Kode Perusahaan	Nama Perusahaan	Sampel
1	KAEF	PT. Kimia Farma Tbk.	
2	KLBF	PT. Kalbe Farma Tbk.	
3	PYFA	PT. Pyridam Farma Tbk.	
4	DVLA	PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk.	×
5	INAF	PT. Indofarma Persero Tbk.	×
6	SIDO	PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.	
7	TSPC	PT. Tempo Scan Pacific Tbk.	
8	MERK	PT. Merck Tbk.	
9	SCPI	PT. Merck Sharp Dohme Pharma Tbk.	×
10	PEHA	PT. Phapros Tbk.	×

Berdasarkan tabel maka farmasi yang terdaftar di BEI yang masuk kedalam kriteria penentuan sample hanya ada 6 perusahaan yaitu PT. Kimia Farma Tbk , PT. Kalbe Farma Tbk , PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk, PT. Tempo Scan Pacific Tbk, PT. Merck Tbk. dengan laporan keuangan 6 periode, jadi sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 sampel. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Studi pustaka dan studi lapangan, studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari buku- buku, jurnal-jurnal, situs internet, dan karya tulis lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan studi lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data secara tidak langsung terhadap objek dengan alat atau cara tertentu yang bersumber dari pihak kedua atau melalui media perantara. Penelitian lapangan dalam penelitian ini

berupa data laporan keuangan perusahaan farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang nantinya akan diolah untuk dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Data penelitian didapatkan dari website IDX yaitu : www.idx.co.id Dalam menguji variabel – variabel yang digunakan untuk penelitian ini penulis di bantu oleh software statistik yaitu program SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Uji Prasyarat Analisis dan Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 2. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.37899463
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.074
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106 ^c

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

Sumber : Lampiran SPSS 24, data diolah (tahun 2020)

Dari hasil output pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.106. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka nilai residual antara variabel Perputaran Kas dan Perputaran Piutang terhadap Pengembalian Laba atas Aset terdistribusi dengan normal atau data pada penelitian ini terdistribusi normal. Dengan catatan mulai SPSS versi 24.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji asumsi yang digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat ada atau tidaknya korelasi antar independen dan dependent (X). Hasil pengujian yang baik adalah tidak terdapat multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.473	2.928		4.942	.000		
	Perputaran Kas	.165	.305	.098	.542	.591	.897	1.115
	Perputaran Piutang	.496	.481	.187	1.032	.310	.897	1.115

Dependent Variable: ROA/Pengembalian laba atas aset

Berdasarkan hasil output pada tabel 3 diketahui bahwa nilai VIF yang diperoleh sebesar $1,115 < 10$ dan nilai Tolerance kedua variabel lebih dari 0,1 yaitu sebesar 0,897 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Untuk memeriksa ada tidaknya autokorelasi, maka digunakan pendekatan Uji Durbin-Watson (d). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagaiberikut:

1. Jika statistik DW bernilai -2 , berarti ada autokolerasi positif.
2. Jika statistik DW bernilai -2 sampai $+2$, berarti tidak ada autokolerasi.
3. Jika statistik DW bernilai $+2$, berarti ada

autokolerasi negative.

Berikut hasil pengujian autokorelasipada penelitian ini yang menggunakan pendekatan Uji Durbin Watson.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.422 ^a	.178	.128	1.81626	1.185

a. Predictors: (Constant), Perputaran Piutang, Perputaran Kas

b. Dependent Variable: ROA / pengembalian laba atas aset

Sumber : Lampiran SPSS 24, data diolah (tahun 2020)

Dari hasil output diatas pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson yang diperoleh sebesar 1,185 nilai Durbin Watson berada diantara -2 dan +2 yang artinya tidak terjadi autokolerasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dan residual dari pengamatan-pengamatan yang dilakukan. Pada regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode uji Glejser. Pengujian dengan menggunakan metode Glejser yaitu meregresikan variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Jika nilai absolute residual yang didapat lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Untuk hasil pengujian pada penelitian ini dengan menggunakan metode Glejser yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.399	1.538		3.511	.001
	Perputaran Kas	.077	.160	.087	.478	.636
	Perputaran Piutang	.079	.253	.057	.314	.755

a. Dependent Variable: abs_res1

Sumber : Lampiran SPSS 24, data diolah (tahun 2020)

Dari hasil output pada tabel 5. dapat diketahui yaitu pada variabel Perputaran Kas (X1) yang disimbolkan dengan ABS_RES1 nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,636 > 0,05). Perputaran Piutang (X2) nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,755 > 0,05). Dari nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Rigresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun persamaan yang digunakan pada regresi linier berganda :

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.586	1.165		7.371	.000
	Perputaran Kas	.379	.179	.353	2.118	.042
	Perputaran Piutang	.373	.173	.358	2.150	.039

a. Dependent Variable: ROA / pengembalian laba atas aset

Berdasarkan tabel 6. persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dan ditentukan dengan nilai-nilai yang tercantum pada kolom B yaitu:

$$Y = 8,586 + (0,379) X1 + (0,373) X2 + e$$

Dari persamaan tersebut maka disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 8,586 artinya bahwa jika Perputaran Kas, Perputaran Piutang dan *Return On Asset* (ROA) / Pengembalian laba atas aset diasumsikan tidak berubah atau pada kondisi konstanta bernilai 0, maka rata-rata *Return On Asset* atau pengembalian laba atas aset pada perusahaan Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia akan bernilai 8,586
- Nilai koefisien regresi variabel Perputaran Kas (b1) bernilai Positif sebesar 0,379 artinya bahwa Perputaran Kas berbanding lurus dengan *Return On Asset*/Pengembalian laba atas aset pada perusahaan Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Apabila Perputaran Kas mengalami peningkatan satu persen sedangkan variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan, maka *Return On Asset* akan naik sebesar 0,379. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa industri dengan nilai Perputaran kas yang tinggi cenderung memiliki tingkat pengembalian asetnya tinggi.
- Nilai koefisien regresi variabel

Perputaran Piutang (b2) bernilai positif sebesar 0,373 artinya bahwa Perputaran Piutang berbanding lurus dengan Pengembalian laba atas aset pada perusahaan Farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Apabila Perputaran piutang mengalami peningkatan satu kali dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan, maka pengembalian laba atas aset akan naik sebesar 0,373. Artinya perusahaan yang nilai perputaran piutang tinggi maka akan mengalami peningkatan dalam hal pengembalian laba atas aset .

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf *r* dimana nilai *r* dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai *r* yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda + (positif) dan - (negatif) memberikan informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut. Jika bernilai positif maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Jika bernilai negatif artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan.

Tabel 7. Koefisien Korelasi

Correlations

		Perputaran Kas	Perputaran Piutang	ROA / pengembalian laba atas aset
Perputaran Kas	Pearson Correlation	1	.308	.241
	Sig. (2-tailed)		.068	.156
	N	36	36	36
Perputaran Piutang	Pearson Correlation	.308	1	.256
	Sig. (2-tailed)	.068		.132
	N	36	36	36
ROA / pengembalian laba atas aset	Pearson Correlation	.241	.256	1
	Sig. (2-tailed)	.156	.132	
	N	36	36	36

Sumber : Lampiran SPSS 24, data diolah (tahun 2020)

Dari tabel 7. dapat dilihat adanya hubungan (korelasi) yang rendah antara Perputaran Kas terhadap *Return On Asset/* Pengembalian laba atas aset yaitu sebesar 0,241 dan memiliki arah positif yang artinya apabila Perputaran Kas meningkat maka Return On Asset / Pengembalian laba atas aset meningkat. Adanya hubungan (korelasi) antara Perputaran Piutang terhadap *Return On Asset/* Pengembalian laba atas aset didapat nilai koefisien sebesar 0,256. Karena koefisien terletak pada rentang 0,20 – 0,399 maka dapat disimpulkan bahwa Perputaran Piutang terhadap *Return On Asset/* Pengembalian laba atas aset memiliki hubungan yang rendah dan memiliki arah positif yang artinya apabila Perputaran Piutang meningkat maka *Return On Asset/* Pengembalian laba atas aset akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis, langkah – langkah yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis statistik:

$H_0 : b_1b_2 = 0$, artinya variabel Perputaran Kas dan Perputaran Piutang dimana menjadi variabel bebas secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel *Return On Assets* dimana menjadi variabel terikat.

1. $H_a : b_1b_2 \neq 0$, artinya variabel Perputaran Kas dan Perputaran Piutang dimana menjadi variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel *Return On Assets* dimana menjadi variabel terikat.
 2. $H_a : b_1b_2 \neq 0$, artinya variabel Perputaran Kas dan Perputaran Piutang dimana menjadi variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel *Return On Assets* dimana menjadi variabel terikat.
- b. Menentukan tingkat signifikansi: taraf signifikansi adalah 95% atau $\alpha = 5\%$ (0,05) ($\alpha/2$)
 - c. Kriteria pengujian:
 1. Jika $F \text{ Sig} \geq 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
 2. Jika $F \text{ Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Tabel 8 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.620	2	11.810	3.580	.039 ^b
Residual	108.860	33	3.299		
Total	132.480	35			

a. Dependent Variable: ROA / pengembalian laba atas aset
Predictors: (Constant), Perputaran Piutang, Perputaran Kas

Dari hasil output pada tabel 8 diketahui nilai F hitung yang diperoleh sebesar 3,580 dengan signifikansi 0,039. Untuk menentukan nilai pada F tabel dengan melihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df_1 = 2$, dan $df_2 = (n-k-1)$ atau $36-2-1 = 33$, hasil yang diperoleh untuk F tabel sebesar 3,580. Dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu $3,580 > 3,280$ dan signifikansi lebih kecil ($0,039 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya bahwa Perputaran Kas dan Perputaran Piutang secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Return On Asset* atau Pengembalian laba terhadap aset.

Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan uji t penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- Jika $t \text{ Sig} \geq 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
- Jika $t \text{ Sig} < 0,05$ Maka H_0 ditolak, H_a diterima

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis, langkah – langkah yang dilakukan sebagai berikut:

- Pengaruh Perputaran Kas terhadap *Return on assets*/ Pengembalian laba

terhadap aset

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Perputaran Kas terhadap *Return on assets* / Pengembalian laba terhadap aset pada perusahaan farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Perputaran Kas terhadap *Return on assets* / pengembalian laba terhadap aset pada perusahaan farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

- Pengaruh Perputaran Piutang terhadap *Return on assets* / pengembalian laba terhadap aset

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Perputaran Piutang terhadap *Return on assets* / Pengembalian laba terhadap aset pada perusahaan farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Perputaran Piutang terhadap *Return on assets* / pengembalian laba terhadap aset pada perusahaan farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Tabel 9. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.586	1.165		7.371	.000
	Perputaran Kas	.379	.179	.353	2.118	.042
	Perputaran Piutang	.373	.173	.358	2.150	.039

a. Dependent Variable: ROA / pengembalian laba atas aset

Berdasarkan pada tabel 9. maka dapat diketahui bahwa:

- Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Perputaran Kas memiliki nilai thitung sebesar 2,118 dengan nilai Signifikansi sebesar 0,042. t tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($36 - 2 - 1 = 33$) maka hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,693 dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,118 > 1,693$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak. Artinya bahwa Perputaran Kas secara parsial berpengaruh terhadap Return on asset / Pengembalian laba terhadap aset. Nilai thitung positif artinya berpengaruh positif.
- Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Perputaran Kas memiliki nilai thitung sebesar 2,150 dengan nilai Signifikansi sebesar 0,039. t tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($36 - 2 - 1 = 33$) maka hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,693 dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,150 > 1,693$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak. Artinya bahwa Perputaran Piutang secara parsial berpengaruh terhadap Return on asset / Pengembalian laba terhadap aset. Nilai thitung positif artinya berpengaruh positif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2013:231) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh

persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel Y yang dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422a	.178	.128	1.81626

- Predictors: (Constant), Perputaran Piutang, Perputaran Kas
- Dependent Variable: ROA / pengembalian laba atas aset

Sumber: Lampiran SPSS 24, data diolah (tahun 2020)

Berdasarkan hasil output pada tabel 10 diketahui bahwa nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,178 atau 17,8%. Artinya kontribusi variabel Perputaran Kas (X_1) dan Perputaran Piutang (X_2) mempengaruhi variabel Return On Asset / Pengembalian laba atas aset (Y) hanya sebesar 17,8% dan sisanya 82,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Perputaran Piutang, Perputaran Piutang dan Return on asset / Pengembalian laba atas aset.

3.2. Pembahasan

Pengaruh Perputaran Kas dan Perputaran Piutang secara simultan terhadap Return on asset/pengembalian laba atas aset pada perusahaan sektor farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Pada penelitian ini terdapat hubungan antara Perputaran Kas dan Perputaran Piutang terhadap Return On Asset / Pengembalian laba atas aset. Besarnya kecilnya Perputaran kas dan Perputaran piutang itu mempengaruhi Return on asset / pengembalian laba terhadap aset perusahaan. Hal ini dibuktikan dari ada pengujian F thitung lebih besar dari Ftabel ($3,580 >$

3,280) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya bahwa Perputaran kas dan Perputaran piutang secara simultan berpengaruh terhadap Return on asset / pengembalian laba atas aset. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang dinyatakan bahwa Perputaran Kas dan Perputaran Piutang berpengaruh secara bersama-sama terhadap Return On Asset/ Pengembalian laba terhadap aset.

Pengaruh Perputaran Kas Terhadap Return on asset / Pengembalian laba terhadap aset pada perusahaan farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Pengaruh Perputaran Kas terhadap Return on asset / Pengembalian laba terhadap aset berdasarkan hasil pengujian uji t bahwa nilai *thitung* lebih besar dari pada *ttabel* ($2,118 > 1,693$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Perputaran Kas berpengaruh secara parsial terhadap Return on asset / Pengembalian laba terhadap aset. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perputaran Kas mempunyai nilai *thitung* positif sebesar 2,118 hal inimenunjukkan bahwa perputaran kas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Return On asset / Pengembalian laba terhadap aset perusahaan farmasi yang terdaftar di BEI periode 2014- 2019. Semakin baik perputaran kas maka akan semakin tinggi Pengembalian laba terhadap aset suatu perusahaan, begitu juga sebaliknya jika perputaran kas kurang baik, maka pengembalian laba terhadap aset suatu perusahaan akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Dewi (2016) yang menyatakan bahwa tingkat perputaran kas berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas, Putri Ayu Diana (2016) menunjukkan perputaran kas berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas dan Mohamad Tejo Suminar (2015) Menyatakan Bahwa Perputaran kas berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas.

Adanya pengaruh yang positif berarti bahwa semakin tinggi perputaran kas maka

keuntungan yang diperoleh perusahaan juga akan semakin tinggi dengan jumlah kas tertentu yang dimiliki perusahaan, akan menghasilkan penjualan yang tinggi. Tingkat penjualan yang tinggi akan menyebabkan keuntungan yang diperoleh perusahaan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan perusahaan telah menggunakan kas secara efisien.

Pengaruh Perputaran Piutang Terhadap Return on asset / Pengembalian laba terhadap aset pada perusahaan farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat diperoleh perputaran piutang secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas pada perusahaan farmasi yang terdaftar di BEI. Uji regresi yang telah dilakukan menunjukkan besaran signifikan untuk variabel perputaran piutang adalah $0,039 < 0,05$. Selain itu uji t menunjukkan *thitung* sebesar $2,150 < ttabel$ 1,693. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mampu memperkirakan piutang yang mungkin tidak tertagih dengan baik serta perusahaan mampu meminimalisir kredit macet sehingga perputaran piutang pun tidak terganggu dan perusahaan dapat tetap memperoleh profit.

Menurut Budiansyah, dkk (2016), jika mengelola perputaran piutang secara efektif, maka akan berdampak positif pada profitabilitas karena semakin tinggi tingkat rasio perputaran piutang, maka akan semakin baik karena jumlah piutang tidak tertagih semakin sedikit serta tidak terjadinya *over investment* dalam piutang. Dengan begitu semakin cepat pula kas masuk bagi perusahaan dari penagihan piutang, sehingga kas dapat digunakan kembali untuk kegiatan operasional perusahaan, berdampak pada aktivitas penjualan serta profitabilitas akan meningkat. Dengan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa perputaran piutang berpengaruh positif yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan, sesuai dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Julita (2012),

Mohamad Tejo Suminar (2015) perputaran piutang berpengaruh positif terhadap profitabilitas (ROA maupun ROE) Dan Herpina Hera Rezeki (2018) perputaran piutang dengan profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan, dimana setiap kenaikan piutang akan dapat meningkatkan profitabilitas

D. SIMPULAN DAN SARAN

4.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perputaran Kas dan Perputaran Piutang berpengaruh secara Simultan terhadap *Return On Asset*/Pengembalian laba terhadap aset. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang dibuat peneliti dimana hasil yang diperoleh bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($3,580 > 3,280$) dan signifikansi lebih kecil ($0,039 < 0,05$).
2. Perputaran Kas secara parsial berpengaruh terhadap *Return on asset*/Pengembalian laba terhadap aset. Hal ini dibuktikan oleh nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,118 > 1,693$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Perputaran Piutang secara parsial berpengaruh terhadap *Return on asset*/Pengembalian laba terhadap aset. Hal ini dibuktikan oleh nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,150 > 1,693$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Perputaran kas punya pengaruh yang lebih dominan dari perputaran piutang

4.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan lagi pengelolaan kas yang dimilikinya dengan lebih meningkatkan perputaran kas dan meminimalkan kas menganggur yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan volume penjualan melalui kegiatan promosi dan lebih meningkatkan kinerja orang penagihan piutang dengan cara mengingatkan debitur untuk segera melunasi Hutangnya agar hutang tersebut bisa menjadi kas dan dapat diolah kembali. Dengan demikian, tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan akan meningkat. Rasio ini sangat penting bagi perusahaan karena menggambarkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan menggunakan seluruh asset yang ada. Oleh sebab itu, pihak manajemen perusahaan diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi rasio Return On Asset yaitu dengan meningkatkan volume penjualan, melakukan penghematan biaya operasional dan mengurangi atau mempertahankan aktiva (asset) yang dimiliki perusahaan serta lebih memperhatikan komponen lain yang dapat mempengaruhi tingkat keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian, tingkat profitabilitas dalam rasio ROA dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti Perputaran Kas dan Perputaran Piutang dengan standar pengukuran yang berbeda dari penelitian ini, serta diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain selain Perputaran Kas dan Perputaran Piutang, karena terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Return on asset* (ROA). Selain itu, penulis menyarankan untuk menambah periode tahun yang akan diteliti dan menambah objek.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Andi Prastowo. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Asna Lestari, 2016. Analisis Perputaran Piutang dan Perputaran Persediaan serta Pengaruhnya terhadap Profitabilitas Perusahaan Otomotif yang Terdaftar di Bursa Efek

- Indonesia diakses pada tanggal 08 juli 2020 pukul 19.55
- Bambang Riyanto. 2011, “*Dasar –Dasar Pembelanjaan Perusahaan*”, Edisi Keempat, Cetakan Ketujuh, Yogyakarta : YBPFE UGM.
- Dewi, Vera Mustika. “ Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Perputaran Piutang dan Perputaran Kas Terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi pas Perusahaan Konstruksi Sektor Infrastruktur di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2015. Volume 2 Nomor 2, 2017 <https://scholar.google.co.id> Diakses pada bulan Juni 2020.
- Dwi Martani, dkk. 2014. *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2011. *Analisis Laporan Akuntansi*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery.2015. *Analisis Laporan Keuangan. Edisi 1*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Services.
- Husein, Umar.2011.*Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada
- Juliansyah Noor, 2015. *Metode Penelitian*. Jakarta : Kencana.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nurafika, Rika Ayu. “ Pengaruh Perputaran Kas, Perputaran Piutang, Perputaran Persediaan terhadapProfitabilitas pada perusahaan semen”, Jurnal Akutansi dan Bisnis, Volume 6, Nomor 1, Mei 2018.
- <https://scholar.google.co.id> Diakses pada bulan juni 2020 .
- Munawir, S. 2010. *Analisis laporan Keuangan Edisi keempat*. Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta:Liberty
- Sartono.2010. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Edisi. Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Syamsudin, Lukman, 2011, *Manajemen Keuangan Perusahaan*, Edisi Baru, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Sodikin dan Riyono. 2014. *Akuntansi Pengantar I*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*.Bandung: Alfabeta.
- Utami, Nurul Pratiwi.” Pengaruh Perputaran kas, Perputaran Piutang dan Perputaran Persediaan terhadap Profitabilitas Perusahaan Non Perbankan yang terdaftar pada LQ-45Perode 2008 – 2012”.
- www.icmd.co.id. Diakses pada bulan April 2020.
- www.idx.co.id. Diakses pada bulan April 2020.
- www.sahamok.com. Diakses pada bulan April 2020

PENGARUH INTEGRITAS, PROFESIONALISME, DAN BEBAN KERJA AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT Gumulya Sony Marcel Kusuma¹

¹Dosen jurusan Akuntansi, Universitas Muhammadiyah, Sumatera Selatan

¹Email : gsmarcelk@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/01/2021

Revised:
25/05/2021

Accepted:
27/06/2021

Online-Published:
30/06/2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh integritas, profesionalisme, beban kerja auditor terhadap kualitas audit. Peneliti menggunakan metode penentuan sampel convenience sampling dalam pengumpulan data. Kuesioner yang terkumpul berjumlah 46 kuesioner dari auditor akuntan publik di Palembang. Analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).

Hasil pengujian hipotesis adalah terdapat pengaruh positif signifikan integritas terhadap efektivitas internal audit, pengaruh negatif beban kerja terhadap kualitas audit. Hasil lain, tidak terdapat pengaruh signifikan profesionalisme terhadap kualitas audit.

Kata Kunci: kualitas audit, integritas, profesionalisme, beban kerja

ABSTRACT

This study examines the influence of integrity, professionalism, workload of auditors on the audit quality. This research uses convenience sampling technique to select the respondent. Data were collected through a survey on 46 respondents auditors of the Public Accountant of Palembang. Structural Equation Model (SEM) with Partial Least Square (PLS) was applied to analyzed the data.

The result of this research indicate positive influence of integrity on audit quality, indicate negative influence of workload on audit quality. Futhermore, it was found that there were no significant influence professionalism on the audit quality.

Keywords: audit quality, integrity, professionalism, workload

A. PENDAHULUAN

Menurut Suardinatha dan Wirakusuma (2016), laporan keuangan perusahaan harus menyajikan informasi yang tidak menyesatkan bagi pemakainya. Keandalan laporan keuangan diperlukan untuk meyakinkan pihak luar. Perusahaan mempercayakan kepada akuntan publik independen dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan. Berdasarkan hal tersebut, akuntan publik harus memperhatikan kualitas audit dalam melaksanakan profesinya

Menurut Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Arumsari dan Budiarta (2016), profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa

melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Menurut Nihestita dkk (2018), untuk mewujudkan persaingan bisnis yang transparan, profesionalisme akuntabilitas akuntan publik mutlak diperlukan, dengan mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap anggota profesi, yaitu keahlian, berpengetahuan, dan berkarakter.

Menurut Gea (2014), Integritas adalah sesuatu yang terkait langsung dengan individu, bukan dengan kelompok atau organisasi. Integritas banyak dikaitkan dengan sikap jujur, dapat dipercaya, bertanggung jawab, setia, dan dapat menahan diri. Semuanya itu merupakan kualitas baik yang bisa bahkan harus dimiliki oleh seseorang

Berbagai skandal laporan keuangan yang pernah terjadi menimbulkan rendahnya persepsi publik terhadap kualitas audit (Setiyawati dan Siahaan, 2019). Kasus besar yang pernah terjadi terkait pelanggaran kode etik akuntan public terlihat dari kasus Enron dan KAP Arthur Anderson. Pelanggaran kode etik ini berbentuk manipulasi laporan keuangan dengan menampilkan keuntungan disaat perusahaan mengalami kerugian. Kecurangan yang dilakukan telah melanggar prinsip integritas dan profesionalisme sehingga menghasilkan kualitas audit yang buruk.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Agensi (*Agency Theory*)

Menurut Rusli dan Wiratmaja (2016), pemilik perusahaan (principal) memberikan kepercayaan dan mendelegasikan wewenang kepada manajemen (agen) dalam pembuatan keputusan mengenai kegiatan operasional perusahaan. Kegiatan tersebut pada akhir periode dilaporkan melalui laporan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban agen terhadap principal. Menurut Diana dan Majidah (2019), perbedaan antara kepentingan agen dan prinsipal dapat menimbulkan konflik kepentingan. Auditor eksternal (akuntan public) merupakan pihak ketiga yang dapat membantu prinsipal dan agen memahami konflik kepentingan tersebut. Menurut Andrian dan Nursiam (2017), auditor eksternal merupakan mediator dari kepentingan antara principal dan agen yang bertugas untuk mengevaluasi dan menilai tentang tingkat kewajaran laporan keuangan yang dihasilkan manajemen berdasarkan standar yang berlaku.

Kualitas Audit (KA)

Kualitas audit yaitu kecenderungan auditor dalam mendeteksi

dan mengungkapkan fraud yang terdapat dalam laporan keuangan klien (Andrian & Nursiam, 2015). Menurut De Angelo (1991) dalam Andrian dan Nursiam (2014), kualitas audit adalah probabilitas auditor menemukan dan melaporkan kesalahan material, kekeliruan dan kelalaian terdeteksi dalam suatu sistem akuntansi. Kualitas audit dalam penelitian ini meliputi standar audit, yaitu standar umum, standar pekerjaan lapangan, dan standar pelaporan. Variabel kualitas audit diukur dengan 6 pertanyaan menggunakan *semantic scale*.

Integritas (IN)

Menurut Agoes (2004) dalam Susilo dan Widyastuti (2015), integritas adalah unsur karakter yang mendasar bagi pengakuan profesional yang merupakan kualitas. Kualitas tersebut menimbulkan kepercayaan masyarakat yang mengharuskan auditor bersikap jujur dan berterus terang dengan tetap memandang batasan kerahasiaan. Integritas dalam penelitian ini meliputi kejujuran auditor, keberanian auditor, sikap bijaksana auditor, tanggung jawab auditor. Variabel integritas diukur dengan 10 pertanyaan menggunakan *semantic scale*.

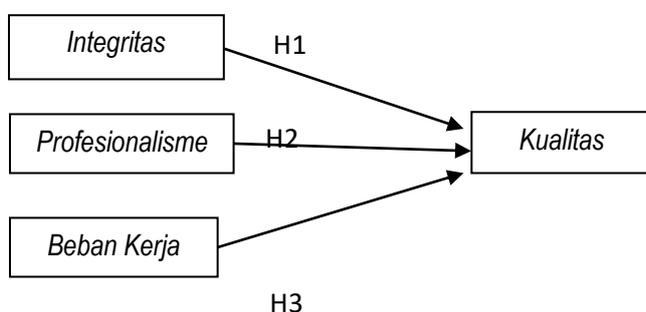
Profesionalisme (PR)

Manurut Arens dkk (2011), profesionalisme auditor merupakan bertanggungjawab untuk bertindak lebih baik dibanding hanya memenuhi tanggungjawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat. Profesionalisme dalam penelitian ini meliputi pengabdian pada profesi, kepercayaan pada profesi, hubungan dengan sesama profesi, kewajiban social, kemandirian. Variabel profesionalisme diukur dengan 10 pertanyaan menggunakan *semantic scale*.

Beban Kerja Auditor (BK)

Beban kerja yang tinggi akan menurunkan kualitas audit, hal ini karena beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kemampuan auditor menemukan dan melaporkan kecurangan/kekeliruan dalam laporan keuangan (Rusli dan Wiratmaja, 2016). Beban kerja auditor dalam penelitian ini meliputi kebutuhan waktu, kebutuhan fisik dan mental. Variabel beban kerja diukur dengan 7 pertanyaan menggunakan *semantic scale*.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian, maka hipotesis disusun sebagai berikut:

H1: Integritas berpengaruh positif terhadap kualitas audit

H2: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kualitas audit

H3: Beban Kerja Auditor berpengaruh Negatif terhadap kualitas audit

B. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengambil objek auditor yang bekerja di kantor akuntan publik Palembang.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 akuntan publik. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan metode penentuan sampel *convenience sampling*. Kuesioner yang kembali dan diisi dengan lengkap berjumlah 46 kuesioner. Tingkat pengembalian kuesioner sebesar 86,79%.

Metode Analisis Data

Kuesioner yang telah diisi dengan lengkap oleh responden akan dikuantitatifkan menghasilkan keluaran - keluaran berupa angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Penggunaan persamaan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Gambaran umum mengenai profil responden dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	47,83%
	Perempuan	24	52,17%
	Jumlah	46	100%
Umur	< 35 Tahun	23	50%
	35–55 Tahun	18	39,13%
	>55 Tahun	5	10,87%
	Jumlah	46	100%
Tingkat Pendidikan	D3	5	10,87%
	S1	32	69,57%

	S2	8	17,39%
	S3	1	2,17%
	Jumlah	46	100%
Jabatan	Auditor Senior	33	71,74%
	Auditor Junior	13	28,26%
	Jumlah	46	100%
Lama Bekerja	<1 Tahun	0	0%
	1-5 Tahun	20	43,48%
	6-10 Tahun	10	21,74%
	>10 Tahun	16	34,78%
	Jumlah	46	100%

Sumber Data: Data Olahan

Statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2
Statistik Deskriptif

Variabel	Teoritis		Sesungguhnya		Standar Deviasi
	Kisaran	Median	Kisaran	Mean	
KA	6 s/d 30	18	6 s/d 30	25,9	1,95
IN	10 s/d 50	30	10 s/d 50	42,28	4,47
PR	10 s/d 50	30	10 s/d 50	43,15	3,65
BK	7 s/d 35	21	7 s/d 35	26,74	2,76

Sumber Data: Data Olahan

Berdasarkan tabel 2, nilai rata-rata responden terhadap item pertanyaan konstruk kualitas audit diatas nilai median kisaran teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden melakukan pekerjaannya dengan berpedoman dengan standar audit (Umum, pekerjaan lapangan, pelaporan).

Rata-rata responden memiliki integritas dan profesionalisme yang ditandai dengan nilai rata-rata diatas nilai median teoritis. Rata-rata responden memiliki beban kerja yang tinggi yang ditandai dengan nilai rata-rata diatas nilai median teoritis

Penilaian *Outer Model* dengan *Convergent Validity*

Convergent validity dari model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara indikator dengan

score konstruk. Konstruk yang memiliki nilai loading factor diatas 0,5 berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. (Ghozali dan Latan, 2014).

Outer Model (Measurement Model) Kualitas Audit (KA)

Variabel kualitas audit memiliki indikator yang terdiri dari KA₁ sampai dengan KA₆. Berdasarkan penilaian *outer loading* variabel kualitas audit, indikator KA₁ dan KA₄ harus dikeluarkan dari model karena memiliki *outer loading* kurang dari 0,5. Model akan dire-estimasi kembali dengan membuang indikator yang tidak memenuhi syarat dengan *outer loading* kurang dari 0,5. Setelah dilakukan re-estimasi, semua indikator tidak memuat *outer loading* kurang dari 0,5 yang ditunjukkan pada tabel 3. Nilai *outer loading* terpenuhi sehingga variable kualitas audit telah memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reabilitas.

Tabel 3
Outer Loading KA

Indikator	Loading	Re-estimasi
KA ₁	0,269	-
KA ₂	0,661	0,651
KA ₃	0,874	0,884
KA ₄	0,366	-
KA ₅	0,874	0,899
KA ₆	0,792	0,789

Sumber Data: Data Olahan

Outer Model (Measurement Model) Integritas (IN), Profesionalisme (PR), Beban Kerja Auditor (BK)

Variabel integritas memiliki indikator yang terdiri dari IN₁ sampai dengan IN₁₀. Variabel profesionalisme memiliki indikator yang terdiri dari PR₁ sampai dengan PR₁₀. Variabel beban kerja auditor memiliki indikator yang terdiri dari BK₁ sampai dengan BK₇. Berdasarkan penilaian *outer loading* indikator IN₂, PR₃, PR₅, PR₆, BK₁, dan BK₃ harus dikeluarkan dari model karena memiliki *outer loading* kurang dari 0,5. Setelah dilakukan re-estimasi, semua nilai *outer loading* terpenuhi sehingga variable integritas, profesionalisme, dan beban kerja auditor telah memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reabilitas.

Tabel 4
Outer Loading IN, PR, BK

Indikator	Loading	Re-estimasi
IN ₁	0,653	0,624
IN ₂	0,488	-
IN ₃	0,766	0,745
IN ₄	0,748	0,765
IN ₅	0,781	0,808
IN ₆	0,532	0,500
IN ₇	0,822	0,803
IN ₈	0,717	0,699
IN ₉	0,733	0,761
IN ₁₀	0,753	0,780
PR ₁	0,786	0,915
PR ₂	0,826	0,928

PR ₃	0,278	-
PR ₄	0,660	0,864
PR ₅	0,041	-
PR ₆	0,018	-
PR ₇	0,721	0,896
PR ₈	0,885	0,898
PR ₉	0,585	0,701
PR ₁₀	0,560	0,686
BK ₁	0,011	-
BK ₂	0,820	0,883
BK ₃	0,224	-
BK ₄	0,872	0,884
BK ₅	0,759	0,750
BK ₆	0,875	0,880
BK ₇	0,729	0,762

Sumber Data: Data Olahan

Setelah indikator konstruk, menilai discriminant validity indikator dengan melihat nilai AVE > 0,5 yang bisa digunakan untuk mengukur model penelitian ini sehingga memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reabilitas (Ghozali dan Latan, 2014:37). Berdasarkan tabel 5, nilai AVE telah diatas 0,5 sehingga telah memenuhi persyaratan.

Tabel 5. AVE

	AVE
KA	0,659
IN	0,528
PR	0,717
BK	0,679

Sumber Data: Data Olahan

Outer model dilihat dari Composite Reliability dan Cronbachs Alpha

Outer model juga dilihat dari *composite reliability* dan *cronbachs alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk pada tabel 6. Berdasarkan pengujian tersebut, semua indikator konstruk adalah reliable atau memenuhi uji reliabilitas karena semua variable memiliki nilai *composite reliability* dan nilai *cronbachs alpha* diatas 0,7.

Tabel 6
Composite Reliability dan Cronbachs Alpha

	<i>composite reliability</i>	<i>cronbachs alpha</i>
KA	0,884	0,840
IN	0,908	0,890
PR	0,946	0,953
BK	0,913	0,886

Sumber Data: Data Olahan

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian hipotesis dengan dilihat nilai t-statistik pada hasil pengolahan data. Batas untuk penolakan dan

penerimaan hipotesis yang diajukan adalah apabila nilai t melebihi nilai t-tabel sebesar 1,96 ($\alpha=0,05$) dan kesesuaian pengaruh negatif atau positif pada hipotesis.

Tabel 7
Estimasi Parameter dan Uji Signifikansi Path

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Error</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P value</i>	Hipotesis
IN->KA	0,363	0,403	0,125	2,901	0,004	H1 diterima
PR->KA	-0,058	0,061	0,179	0,326	0,745	H2 ditolak
BK->KA	-0,251	-0,251	0,121	2,073	0,039	H3 diterima

Sumber Data: Data Olahan

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Integritas terhadap Kualitas Audit

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara integritas terhadap kualitas audit menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 36,3% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* IN→KA dengan nilai 0,363) dan signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 2,901 (diatas 1,96), sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif pertama (H_1).

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi integritas yang dimiliki auditor, maka semakin meningkatkan kualitas audit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nihestita dkk (2018), Susilo dan Widyastuti (2015). Integritas diproyeksikan menjadi tiga indikator yaitu kejujuran, keberanian dan tanggung jawab. Dengan meningkatkan Integritas seorang Auditor dapat meningkatkan

kualitas kerja audit. Kejujuran dan keyakinan dalam membentuk karakter moral dalam menjalankan kinerjanya sebagai pemeriksa laporan keuangan dapat membantu memperoleh kualitas audit yang baik.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kualitas Audit

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara profesionalisme terhadap kualitas audit menunjukkan ada pengaruh negative sebesar 5,8% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* PR→KA dengan nilai 0,058) tetapi tidak signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 0,326 (dibawah 1,96), sehingga hasil penelitian ini menolak hipotesis alternatif kedua (H_2).

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar profesionalisme tidak mempengaruhi kualitas auditnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

Putri dan Gede (2014), Suardinata dan Wirakusuma (2016). Hal ini ditunjukkan dari profil responden yang sebagian besar baru bekerja 1-5 tahun, sehingga akan mempengaruhi profesionalismenya.

Pengaruh Beban Kerja Auditor terhadap Kualitas Audit

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara beban kerja auditor terhadap kualitas audit menunjukkan ada pengaruh negatif sebesar 25,1% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* BK→KA dengan nilai -0,251) dan signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 2,073 (diatas 1,96), sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif ketiga (H_3).

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja auditor, maka menurunkan kualitas audit. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Maulidawati dkk (2017) dan Rusli dan Wiratmaja (2016). Menurut Rusli dan Wiratmaja (2016), tingginya beban kerja auditor akan menimbulkan kelelahan auditor, menurunkan konservatisme dan kemampuan menemukan dan melaporkan kekeliruan pada laporan keuangan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Integritas berpengaruh positif terhadap kualitas audit
2. Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit
3. Beban kerja auditor berpengaruh negatif terhadap kualitas audit

E. DAFTAR RUJUKAN

Andrian, Ria Rizky. 2015. **Pengaruh Audit Tenure, Rotasi Kap, Ukuran Perusahaan, Dan Ukuran Kap Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2012-2015)**. [Seminar Nasional dan The 4th Call For Syariah Paper \(SANCALL\) 2017](#)

Arens, Alvin A., et al. 2011. **Auditing dan Jasa Assurance**. Jakarta: Erlangga.

Arumsari, Adelia Lukyta dan I Ketut Budiarta. 2016. **Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali**. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.8 (2016): 2297-2304

Diana, Destri dan Majidah. 2019. **Kualitas Audit: Audit Tenure, Beban Kerja Auditor, Alignment Dan Entrenchment Effect**. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)| Volume 3 No. 2

Diana, Destri dan Majidah. 2019. **Kualitas Audit: Audit Tenure, Beban Kerja Auditor, Alignment Dan Entrenchment Effect (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2016)**. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), Vol. 3 No. 1 Januari-April 2019

Putri, Septiani Putu. Juliarsa Gede. 2014. **Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat**

- Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, Dan Kepuasan Kerja Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik Di Bali.** E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 7.2 (2014): 444-461
- Gea, Antonius Atosökhi. 2014. **Integritas Personal Dan Kepemimpinan Etis.** HUMANIORA Vol.5 No.2 Oktober 2014: 950-959
- Maulidawati, Islahuddin, dan Syukriy Abdullah. 2017. **Pengaruh Beban Kerja Dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kualitas Audit Dengan Pengalaman Audit Sebagai Pemoderasi (Studi pada Inspektorat Kabupaten Aceh Barat).** Jurnal Megister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 6, No 2, Mei ,2017
- Nihestita, Iin Rosini, Dani Rahman Hakim, dan Desi Kurniawat. 2018. **Pengaruh Integritas Dan Skeptisisme Professional Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Jakarta Selatan).** National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development, Jakarta, 5-6 September 2018
- Rusli, Theresia Julina dan I Dewa Nyoman Wiratmaja. 2016. **Komite Audit Sebagai Pemoderasi Pengaruh Workload Dan Masa Perikatan Audit Pada Kualitas Audit.** Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, Vol. 11, 48 No. 1, Januari 2016
- Setiyawati, Hari dan Hardiz Steve Siahaan. 2019. **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit Analysis Of Factors Influencing Audit Quality.** Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi 29 Nopember 2019
- Suardinatha, Made Hardy dan Made Gede Wirakusuma. 2013. **Pengaruh Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi.** E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17.3. Desember (2016)
- Susilo, Pria Andono dan Triwidayastuti. 2015. **Integritas, Objektivitas, Profesionalime Auditor dan Kualitas Audit Di Kantor Akuntan Publik Jakarta Selatan.** Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan JRAP Vol. 2, No. 1, Juni 2015, hal 65 - 77

KEARIFAN LOKAL PALEMBANG SEBAGAI DAYA TARIK WISATA Yusro Hakimah¹, Yun Suprani²

^{1,2} Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

¹) Email : yusrohakimah@gmail.com

²) Email : yunsuprani070667@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/01/2021

Revised:
25/05/2021

Accepted:
27/06/2021

Online-Published:
30/06/2021

ABSTRAK

Palembang sudah terkenal dengan pempek. Selain itu, Kota Palembang memiliki ciri khas unik, saat perayaan Hari Kemerdekaan, yaitu telok abang dan telok ukan. Namun, akhir-akhir ini, peringatan Hari Kemerdekaan di Palembang tidak terasa kemeriahannya. Telok abang dan telok ukan semakin sulit ditemui. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena hampir punahnya telok abang dan telok ukan. Yang merupakan kearifan lokal sebagai daya tarik wisata di Palembang. Daya tarik wisata budaya adalah salah satu nilai unggul yang dapat dikembangkan oleh Pemerintah Daerah. Kearifan lokal dapat dimasukkan dalam daya Tarik wisata budaya. Kearifan lokal seharusnya dipertahankan dan dijaga. Di dalam kearifan lokal terdapat nilai sejarah kepribadian bangsa. Kearifan lokal yang terjaga akan memberikan nilai ekonomi bagi masyarakatnya

Kata Kunci: kearifan lokal, daya Tarik wisata

ABSTRACT

Palembang is famous for pempek. In addition, the city of Palembang has a unique characteristic, during the celebration of Independence Day, namely telok abang and telok ukan. However, lately, the commemoration of Independence Day in Palembang has not been as festive. Telok abang and telok ukan increasingly difficult to find. The research conducted is descriptive qualitative research, namely research that describes the phenomenon of almost extinction of telok abang and telok ukan. Which is local wisdom as a tourist attraction in Palembang. Cultural tourism attraction is one of the superior values that can be developed by the Regional Government. Local wisdom can be included in the attraction of cultural tourism. Local wisdom should be preserved and maintained. In local wisdom there is a historical value of the nation's personality. Maintained local wisdom will provide economic value for the community

Keywords: local wisdom, tourist attraction

A. PENDAHULUAN

Palembang sudah terkenal dengan pempek. Makanan yang berbahan dasar ikan ini sudah sangat digemari di seluruh Indonesia. Namun, sebenarnya, Kota Palembang memiliki makanan tradisional selain pempek, seperti telok ukan. Telok ukan adalah makanan yang rasanya manis legit, mirip srikaya. Telur yang dipakai adalah telur bebek yang dilubangi sedikit untuk diambil isinya. Kemudian isi telur ini akan dicampur dengan santan dan rempah. Setelah tercampur rata, dimasukkan kembali ke cangkang telur bebek tadi dan dikukus (www.gatra.com 16 Agustus 2019). Menurut Sejarahwan Palembang, Vebri Al Lintani

budaya telok ukan berawal dari gadis yang akan menikah. Pada masa pingitan, seorang gadis akan belajar berbagai masakan, termasuk telok ukan.

Selain makanan, Kota Palembang memiliki ciri khas unik, yaitu telok abang. Saat memperingati Hari Kemerdekaan Indonesia, sepanjang Jalan Merdeka dipenuhi mainan dari gabus yang dibuat menyerupai kapal laut atau pesawat terbang dan diwarnai dengan warna yang cerah. Uniknya, di setiap mainan ditancapkan telur rebus berwarna merah. Pada dialek Palembang, warna merah disebut abang. Warga Palembang menyebut mainan ini dengan telok abang. Tradisi telok abang sudah ada sejak zaman Belanda, Awalnya tradisi ini digunakan untuk

merayakan ulang tahun Ratu Wilhelmina. Saat itu, selain perlombaan perahu hias dan bidar. Juga ada kreasi kerajinan telok abang. Saat ini, Telok abang dilengkapi mainan berbentuk kapal untuk mengingatkan kalau Palembang dulu adalah kerajaan maritim terbesar (www.radarrepublik.com 20 Desember 2019).

Menurut Budayawan Palembang, tradisi telok abang awalnya dari orang Tionghoa untuk menyambut kelahiran bayi. Telok abang dalam Bahasa Tionghoa adalah *Man Yue*. Pada tradisi warga Tionghoa, telur melambangkan kehidupan, dan warna merah adalah lambang unsur tubuh manusia yaitu darah. Orang Tionghoa akan membagikan *Man Yue* kepada para tamu yang datang.

Kebiasaan ini terus dibawa saat mereka tiba di Palembang. Telok abang selalu digunakan pada berbagai perayaan. Saat Indonesia dijajah Belanda, tradisi ini bahkan digunakan untuk merayakan hari besar Belanda. Hingga saat Indonesia merdeka, telok abang selalu digunakan warga Palembang dalam berbagai perayaan. Kemudian, telok abang digunakan sebagai simbol melawan penjajah Belanda. Warna merah menunjukkan perlawanan dan keberanian melawan penjajah, sedangkan telur adalah lambang kehidupan (Intensnews, 16 Agustus 2020)

Tradisi merayakan ulang tahun kemerdekaan dengan telok abang dan telok ukan terus dipertahankan di Palembang. Namun, akhir-akhir ini, peringatan Hari Kemerdekaan di Palembang tidak terasa kemeriahannya. Telok abang dan telok ukan semakin sulit ditemui. Dikhawatirkan ciri khas atau tradisi Kota Palembang perlahan-lahan punah. Vebri Al Lintani juga mengkhawatirkan kalau telok abang dan telok ukan akan punah, karena minat anak muda sangat berkurang.

Generasi Milenial yang lahir antara Tahun 1980-1995 masih merasakan kemeriahan telok abang dan telok ukan di Hari Kemerdekaan. Namun, Kaum generasi Z yang lahir antara Tahun 1997-2012 banyak yang tidak kenal dengan telok abang dan telok ukan. Mereka lebih tertarik dengan kecanggihan mainan modern dan makanan kekinian. Gawai lebih menarik bagi generasi ini daripada mainan telok abang.

Tradisi di suatu daerah merupakan kearifan lokal bagi daerah tersebut. Kearifan lokal merupakan suatu bentuk warisan budaya Indonesia yang telah berkembang sejak lama. Kearifan lokal dapat menjadi daya tarik sektor pariwisata. Menurut Host and Guest, dalam Kusumanegara (2009), ada beberapa jenis pariwisata, salah satunya adalah Pariwisata Etnik (*Ethnic Tourism*), yaitu perjalanan untuk mengamati perwujudan kebudayaan dan gaya hidup masyarakat yang menarik.

Selain memiliki daya tarik wisata, kearifan lokal juga bisa didorong untuk menghasilkan produk yang memiliki nilai jual serta akan menambah pendapatan asli daerah. Salah satu cara yang bisa dilakukan masyarakat yakni menjaga kawasan atau lingkungannya dengan tetap menghormati nilai-nilai adat istiadat, yang akan menghasilkan sebuah potensi

B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini akan membahas mengenai menjaga kearifan lokal sebagai daya Tarik wisata. Kearifan lokal sebagai objek dalam penelitian ini di gunakan untuk melihat dua segi yaitu segi fisik dan nonfisik, dari segi fisik meliputi makanan tradisional dan ciri khas Kota Palembang saat menyambut Hari Kemerdekaan. Segi nonfisik adalah peraturan atau norma-norma adat, seni dan budaya yang ada di Kota Palembang.

Kearifan lokal dapat menjadi daya tarik wisata baik luar dan dalam negeri. Diperlukan instrumen yang jelas sehingga kearifan lokal dapat senantiasa terjaga di tengah-tengah masyarakat sehingga tidak tergerus pengaruh dari luar. Selain memiliki daya tarik wisata, kearifan lokal juga bisa didorong untuk menghasilkan produk yang memiliki daya dan nilai jual serta menambah pendapatan asli daerah.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini adalah variabel kearifan lokal dan daya tarik wisata. Kearifan lokal memiliki hubungan yang erat dengan kebudayaan tradisional pada suatu tempat, dalam kearifan lokal banyak

mengandung suatu pandangan maupun aturan agar masyarakat lebih memiliki pijakan dalam menenukan suatu tindakan. Pada umumnya etika dan nilai moral yang terkandung dalam kearifan lokal diajarkan turun-temurun, diwariskan dari generasi ke generasi melalui sastra lisan. Kearifan lokal yang diajarkan secara turun-temurun ini patut dijaga.

Kearifan Lokal adalah sebuah tema humaniora yang diajukan untuk memulihkan peradaban dari krisis modernitas. Kearifan lokal diunggulkan sebagai suatu pengetahuan yang dianggap benar yang dihadapkan pada standar modernisasi. Pengetahuan ini diperoleh dengan pendekatan melalui observasi gejala untuk mencari hukum-hukumnya (kompas.com2020).

Kementerian Pariwisata mengategorisasi jenis produk wisata budaya dalam tiga kelompok yaitu wisata warisan budaya dan sejarah, wisata kuliner dan belanja, serta wisata desa dan kota. Secara umum pariwisata budaya diartikan sebagai jenis kegiatan pariwisata yang dikembangkan dengan mengandalkan atraksi wisata budaya dengan tujuan untuk menambah pengalaman hidup bagi wisatawan. Termasuk dalam atraksi dimaksud adalah pola perilaku sosial masyarakat lokal, adat istiadat, kebiasaan, dan warisan budaya lainnya. (Kementerian Pariwisata Republik Indonesia, 2019).

Daya Tarik Wisata adalah segala sesuatu yang memiliki keunikan, keindahan, dan nilai yang berupa keanekaragaman kekayaan alam, budaya, dan hasil buatan manusia yang menjadi sasaran atau tujuan kunjungan wisatawan (UU No. 10 tahun 2009). Daya tarik wisata juga diartikan dengan upaya atau kegiatan yang mempergunakan sesuatu yang memiliki keunikan, keindahan dari alam, budaya, maupun buatan yang dimiliki oleh masyarakat untuk menarik kunjungan wisatawan.

Komponen penting dari daya tarik wisata adalah memiliki keunikan, keaslian, kelangkaan, dan keutuhan yang bernilai tinggi sehingga menjadi tujuan wisatawan datang ke suatu daerah tertentu. Disamping itu komponen lain juga penting diperhatikan adalah menyangkut kebutuhan wisatawan,

mengingat daya tarik wisata telah bersentuhan dengan wisatawan yang datang.

3. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa dan aktivitas sosial, sikap dan kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual dan kelompok, yang berhubungan dengan ciri khas Kota Palembang dalam merayakan Hari Kemerdekaan beru kempaeriahhan telok abang dan makanan khas telok ukan,

Teknik analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yang akan berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Pendekatan kualitatif diperoleh dari data-data yang dikumpulkan melalui wawancara observasi dan studi kepustakaan, diolah dan dianalisis dengan tepat kemudian diinterpretasikan. Dalam penelitian jenis deskriptif ini, peneliti menerjemahkan dan mengurangi data secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran mengenai situasi-situasi atau peristiwa-peristiwa terjadi, dan juga adanya dukungan data angka yang akan menambah keabsahan data yang ada.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai makanan khas atau kuliner seperti Gabriele Weichart (2004) yang meneliti kuliner khas Minahasa, Rizkie Nurindiani (2016) yang meneliti Gudeg makanan khas Yogyakarta, dan . Ni Komang Trisna Suparwati (2013) yang meneliti kebudayaan Bali (Arfan,2020). Semuanya merupakan kearifan lokal dari berbagai daerah (Khalis, 2018).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, untuk penelitian ini membahas kearifan lokal Palembang dalam merayakan Hari Kemerdekaan, yaitu telok abang dan telok ukan yang hampir punah. Hal ini berkaitan dengan peninggalan budaya yang telah ada sejak penjajahan, sehingga sebaiknya dilestarikan agar anak muda generasi Z juga dapat menikmati dan mengetahui kedua jenis kearifan lokal ini.

1. Kearifan Lokal

Kearifan lokal adalah segala bentuk kebijakan yang didasari oleh nilai-nilai kebaikan yang dipercaya, diterapkan dan senantiasa dijaga keberlangsungannya secara turun-temurun oleh kelompok dalam lingkungan atau wilayah tertentu yang menjadi tempat tinggal mereka. Kearifan lokal terbentuk karena pola pikir masyarakat yang baik, perasaan mendalam terhadap tanah kelahiran, bentuk tabiat yang melekat dan dibawa saat berbaur dengan masyarakat atau lingkungan yang berbeda, filosofi hidup dan keinginan besar untuk tetap mempertahankan adat atau tradisi yang telah lama diikuti oleh generasi-generasi sebelumnya (Ahmad Baedowi, dalam Khalis 2018)

Sedangkan menurut Suryono (2010), Kearifan lokal adalah kebijaksanaan manusia yang berdasarkan filosofi nilai-nilai, etika, cara dan perilaku yang telah berlaku sejak dahulu. Bentuk-bentuk kearifan lokal yang ada di dalam masyarakat ialah nilai, norma, etika, kepercayaan, adat istiadat, hukum, adat, serta aturan khusus yang berlaku di masyarakat. Adapun fungsi kearifan lokal, yaitu:

1. Sebagai bentuk konservasi dan pelestarian sumberdaya alam,
2. Pengembangan sumberdaya manusia,
3. Digunakan untuk mengembangkan kebudayaan dan ilmu pengetahuan,
4. Sebagai petuah, kepercayaan, sastra dan pantangan,
5. Mempunyai makna sosial, contohnya upacara yang dilaksanakan pada tahap menanam padi,
6. Mempunyai makna etika dan moral
7. Bermakna politik atau hubungan kekuasaan.

2, Daya Tarik Wisata

Daya tarik wisata budaya adalah salah satu nilai unggul yang dapat dikembangkan oleh Pemerintah Daerah. Sunaryo (2013) berpendapat bahwa , daya tarik wisata adalah daya tarik wisata yang pengembangannya

berdasarkan pada hasil karya dan hasil cipta manusia, baik itu berupa peninggalan budaya maupun nilai budaya yang masih hidup dalam kehidupan suatu masyarakat. Kearifan lokal dapat dimasukkan dalam daya Tarik wisata budaya. Daya tarik wisata budaya bisa berupa upacara atau ritual, adat-istiadat, seni pertunjukan dan lain sebagainya. Karakteristik wisata budaya dari suatu daerah memiliki peran yang sangat menentukan dalam menyerap dampak dari destinasi pariwisata suatu daerah. Wisata budaya yang memiliki karakteristik yang lain daripada yang lain merupakan nilai unggul yang dapat dijadikan kekuatan dalam menarik wisatawan lebih banyak lagi. (Rahmi,2016)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kota Palembang merupakan salah satu destinasi pariwisata Indonesia. Palembang dikenal yang terkenal dengan jembatan Ampera dan kota pempek. Selain itu, Palembang juga memiliki berbagai makanan tradisional yang tidak kalah enak dibandingkan dengan pempek, seperti tekwan, model, burgo, dan sebagainya. Pada saat memperingati Hari Ulang Tahun Kemerdekaan Indonesia, Palembang memeriahkannya dengan berbagai cara. Lomba Bidar dan yang unik adalah telok abang. Biasanya di sepanjang Jalan Merdeka saat menjelang 17 Agustus biasanya banyak penjual mainan dari gabus dibentuk kapal layar atau pesawat terbang, diwarnai dengan warna cerah yang mencolok mata. Biasanya mainan ini ditambah dengan telur rebus yang diwarnai merah. Orang Palembang menyebut mainan ini telok abang.

Selain itu, terdapat juga penjual telok ukan yang rasanya manis dibuat dari telur bebek. Dalam Bahasa Indonesia, Telok Ukan artinya bukan telur. Telok ukan adalah makanan yang unik. Terbuat dari telur ayam atau telur bebek yang diproses sedemikian rupa. Telok ukan memiliki rasa manis legit. Yang unik dari makanan ini adalah, setelah isi telur diolah, dimasukkan lagi ke dalam cangkangnya. Jadi pembeli akan langsung makannya tanpa wadah lain.

Telok abang dan telok ukan adalah salah satu kearifan lokal bagi Palembang. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kearifan artinya kebijaksanaan atau

kecendekiaan sebagai sesuatu yang dibutuhkan untuk berinteraksi. Kata lokal, yang berarti tempat.

Sedangkan menurut UU No. 32 Tahun 2009, kearifan lokal adalah nilai-nilai luhur yang berlaku di dalam tata kehidupan masyarakat Kearifan lokal muncul dari dalam masyarakat sendiri, disebarluaskan secara non-formal, dan dimiliki secara kolektif oleh masyarakat yang bersangkutan. Kearifan lokal juga dikembangkan selama beberapa generasi dan tertanam di dalam cara hidup masyarakat yang bersangkutan sebagai sarana untuk mempertahankan hidup yang bertujuan untuk melindungi sekaligus mengelola lingkungan hidup secara lestari.

Kementerian Pariwisata Republik Indonesia, mendefinisikan Kearifan lokal merupakan bagian dari pariwisata budaya. Pariwisata Budaya adalah jenis pariwisata yang dikembangkan dengan mengandalkan atraksi wisata budaya untuk menambah pengalaman wisatawan. Atraksi yang dimaksud adalah pola perilaku sosial masyarakat lokal, adat istiadat, kebiasaan, dan warisan budaya lainnya. Selanjutnya Kementerian Pariwisata mengkategorisasi jenis produk wisata budaya dalam tiga kelompok yaitu wisata warisan budaya dan sejarah, wisata kuliner dan belanja, serta wisata desa dan kota (2019).

Keterkaitan makanan dan pariwisata saat ini telah berkembang tidak hanya sebagai produk kebutuhan dasar oleh wisatawan, akan tetapi juga sudah digunakan sebagai pembeda destinasi dengan menciptakan suasana yang mengesankan. Hal ini kemudian menjadi identitas destinasi. (UNWTO, Global Report on Food Tourism, 2017).

Kearifan lokal berkaitan dengan daya tarik wisata. Suatu daerah yang memiliki keunikan, keindahan dari alam, budaya, maupun buatan dapat digunakan untuk menarik kunjungan wisatawan. Menurut Karnadi, 2019, kearifan lokal seharusnya dipertahankan dan dijaga. Di dalam kearifan lokal terdapat nilai sejarah kepribadian bangsa. Kearifan lokal yang terjaga akan memberikan nilai ekonomi bagi masyarakatnya.

Sedangkan Rahmi, 2016, berpendapat salah satu perhatian pemerintah dalam pengembangan dan pendayagunaan potensi

pariwisata akan mengikutsertakan banyak pihak, yaitu pemerintah, masyarakat dan pelaku bisnis. Hal yang sangat diperhatikan pembangunan pariwisata adalah objek dan daya tarik wisata. Upaya dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal penting, yaitu sarana penunjang sektor unggulan. Potensi yang dikembangkan sangat diperhatikan adalah kearifan lokal pada setiap daerah.

Haradiansyah, 2020, yang meneliti mengenai Dangke yang merupakan makanan khas Kabupaten Enrekang. Pada setiap acara penting di kabupaten ini, Dangke pasti disajikan. Kini Dangke sudah dikenal masyarakat karena promosi di sosial media dan masyarakat secara langsung. Sekarang Dangke menjadi andalan masyarakat Enrekang sebagai mata pencarian.

Namun banyak kearifan lokal di nusantara yang punah. Seperti penelitian yang dilakukan Khalis (2020), Kearifan lokal yang terdapat di kecamatan Sukakarya berupa mainan tradisional sudah mulai hilang di kalangan masyarakat di Suralaya Aceh, ini disebabkan oleh bahan baku yang sulit didapat. Sedangkan permainan tradisional tidak lagi di mainkan oleh warga lokal karena mereka lebih tertarik dalam kegiatan pariwisata yang menghasilkan uang dan dapat menambah pendapatan mereka

Sudah seharusnya kearifan lokal di suatu daerah dipertahankan. Jangan sampai warisan leluhur dari generasi ke generasi tergerus modernisasi. Prospek kearifan lokal sangat bergantung pada cara masyarakat melestarikan kembali kearifan lokal yang ada, juga bagaimana masyarakat dapat mengubah pola pikirnya kembali ke pola pikir holistik. Sehingga sumberdaya alam dan lingkungan alam yang dimiliki masyarakat dapat dimanfaatkan dan dilestarikan dengan tanpa mengganggu keseimbangannya.

Penjualan Telok Abang dan telok ukan dari tahun ke tahun terus mengalami penurunan. Laporan dari Tribunsumsel.com, pada tahun 2020 ini penjualan telok abang dan telok ukan mengalami penurunan hingga 30 persen dibandingkan tahun 2019. Pandemi virus corona (Covid-19) turut mempengaruhi penurunan penjualan. Salah satu pedagang mengatakan bahwa dia hanya bisa menjual 4 sampai 7 buah telok abang.

Saat ini di Palembang jumlah pengrajin telok abang tinggal sedikit. Dilansir

dari Merdeka.com 2091, hanya perajin di Kelurahan Silaberanti, Seberang Ulu I, Palembang yang masih bertahan melanjutkan tradisi nenek moyang. Itupun hanya lima kepala rumah tangga saja yang menjadi pengrajin Telok Abang.

Pemda Sumsel menyadari potensi pariwisata Sumsel sangat besar. Sumsel memiliki beragam pariwisata yang dapat dinikmati wisatawan, seperti ekowisata, wisata budaya, kuliner, kearifan lokal. Pembangunan pariwisata di Sumsel masih mengalami kendala. Dalam Rancangan Pariwisata Provinsi Sumsel yang disusun untuk kemajuan pariwisata di Sumsel dalam 25 tahun yang akan datang, beberapa masalah ini diidentifikasi.

Permasalahan utama pada Pembangunan Daya tarik wisata di Sumatera Selatan masih mengandalkan daya tarik wisata alam dan diversifikasi produk yang terbatas. Selain itu, produk pariwisata termasuk kearifan lokal yang ada di Provinsi Sumatera Selatan secara umum belum dikembangkan sesuai dengan karakteristik yang ada, serta lemahnya pengelolaan yang profesional. Implikasi dari kondisi ini adalah rendahnya kualitas pelayanan wisata kepada wisatawan. Ditambah lagi dengan Ketidakmerataan pembangunan fasilitas wisata baik dari jenis, kualitas dan kuantitas di seluruh Provinsi dan kota, sehingga perlu dilakukan peningkatan dan pengembangan fasilitas wisata sesuai dengan kebutuhan aktivitas pariwisata di masa datang (Suprani, 2020).

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kearifan lokal berkaitan dengan daya tarik wisata. Suatu daerah yang memiliki keunikan, keindahan dari alam, budaya, maupun buatan dapat digunakan untuk menarik kunjungan wisatawan. Di dalam kearifan lokal terdapat nilai sejarah kepribadian bangsa. Kearifan lokal yang terjaga akan memberikan nilai ekonomi bagi masyarakatnya.

Pemda Sumsel menyadari potensi pariwisata Sumsel sangat besar. Sumsel memiliki beragam pariwisata yang dapat dinikmati wisatawan, seperti ekowisata, wisata budaya, kuliner, kearifan lokal.

Pembangunan pariwisata di Sumsel masih mengalami kendala. Penjualan Telok Abang dan telok ukan dari tahun ke tahun terus mengalami penurunan. Pandemi virus corona (Covid-19) turut mempengaruhi penurunan penjualan. Salah satu pedagang mengatakan bahwa dia hanya bisa menjual 4 sampai 7 buah telok abang.

Sudah seharusnya kearifan lokal di suatu daerah dipertahankan. Jangan sampai warisan leluhur dari generasi ke generasi tergerus modernisasi. Prospek kearifan lokal sangat bergantung pada cara masyarakat melestarikan kembali kearifan lokal yang ada, juga bagaimana masyarakat dapat mengubah pola pikirnya kembali ke pola pikir holistik. Sehingga sumberdaya alam dan lingkungan alam yang dimiliki masyarakat dapat dimanfaatkan dan dilestarikan dengan tanpa mengganggu keseimbangannya.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Agus Dono Karmadi, "Pola Pelestarian Kearifan Lokal", dalam <http://munawarmadina.blogspot.com>, diakses tanggal 11 Maret 2021 pukul 10.00
- Asisten Deputi Pengembangan Wisata Budaya Bidang Wisata Kuliner dan Belanja Kementerian Pariwisata Republik Indonesia Tahun Anggaran 2019, **PEDOMAN PENGEMBANGAN WISATA KULINER**
- Khalis, Muhammad Khalis, T. Fauzi, Azhar, 2018, Analisis Kearifan Lokal Dan Pengembangannya Terhadap Pariwisata Di Kecamatan Surakarya Kota Sabang, **Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian Unsyiah Volume 3, Nomor 4, November 2018** www.jim.unsyiah.ac.id/JFP
- Kusumaningrum, Dian. 2009. Persepsi Wisatawan Nusantara Terhadap Daya Tarik Wisata Di Kota Palembang. **Tesis PS. Magister Kajian Pariwisata Universitas Gadjah Mada.**
- M Arfan H, M Rizal H & Rahmiati D.2020. Kajian Identitas Budaya Kuliner Dangke Makanan Khas Masserempulu **Jurnal Lingue:**

Bahasa, Budaya, dan Sastra.
Vol.2,No.1 Juni 2020

Pratama, Dcky "Kearifan Lokal: Definisi, Ciri-Ciri, dan Contohnya",
: <https://www.kompas.com/skola/read/2020/11/25/150459069/kearifan-lokal-definisi-ciri-ciri-dan-contohnya#>

Rahmi, Siti Atika, 2016, Pembangunan Pariwisata Dalam Perspektif Kearifan Lokal, **Reformasi E** ISSN 2407-6864
Vol. 6, No. 1, 2016

Suryono, Agus. 2010. **Dimensi-Dimensi Prima Teori Pembangunan.** Malang: UB Press Suprani, Yun, Zakiah, 2019, Analisis Perkembangan Pariwisata Terhadap Pertumbuhan UMKM di Sumatera Selatan, **Jurnal Kompetitif Universitas Tridinanti Palembang Volume 8No.2 Edisi :Juli–Desember2019** ISSN :2302-4585

PENGARUH STRATEGI E-MARKETING DAN VARIASI PRODUK TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN

MA. Baidowi¹,

¹Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridianti, Sumatera Selatan

¹Email : baidowipalembang2016@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/01/2021

Revised:
25/05/2021

Accepted:
27/06/2021

Online-Published:
30/06/2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Strategi E-Marketing dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen Produk Herbal HNI HPAI BC 1 Cabang Palembang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, Strategi E-Marketing (X1), Variasi Produk (X2), Minat Beli Konsumen (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah 75 pelanggan HNI HPAI BC 1 Cabang Palembang yang membeli Produk Herbal HNI HPAI BC 1 Cabang Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

Hasil regresi diperoleh persamaan $Y = 3,695 + 0,589 X1 + 0,299 X2$. Artinya Minat Beli Konsumen dipengaruhi oleh Strategi E-Marketing dan Variasi Produk. Hasil uji F diperoleh Fhitung (480.870), artinya ada pengaruh Strategi E-Marketing dan Variasi Produk secara simultan terhadap Minat Beli Konsumen. Hasil uji t untuk variabel Strategi E-Marketing diperoleh thitung (10,583), dan variabel Variasi Produk diperoleh thitung (4,520) yang berarti Strategi E-Marketing dan Variasi Produk berpengaruh secara parsial terhadap Minat Beli Konsumen pada membeli Produk Herbal HNI HPAI BC 1 Cabang Palembang.

Kata Kunci: Strategi E-Marketing, Variasi Produk, dan Minat Beli Konsumen

ABSTRACK

The purpose of this study was to determine the effect of E-Marketing Strategy and Product Variation on Consumer Purchase Interest in buying Herbal Products HNI HPAI BC 1 Palembang Branch. The variables used in this study, E-Marketing Strategy (X1), Product Variation (X2), Consumer Purchase Interest (Y). The population in this study were 75 customers of HNI HPAI BC 1 Palembang Branch who bought Herbal Products HNI HPAI BC 1 Palembang Branch. This type of research is quantitative. The analysis technique used is multiple linear regression, hypothesis testing using the F test and t test.

The regression results obtained the equation $Y = 3.695 + 0.589 X1 + 0.299 X2$. Which means that Consumer Purchase Interest is influenced by E-Marketing Strategies and Product Variations. The results of the F test obtain Fcount (480,870), meaning that there is an effect of E-Marketing Strategy and Product Variation simultaneously on Consumer Purchase Intention. The results of the t test for the E-Marketing Strategy variable obtained tcount (10.583), and the Product Variation variable obtained tcount (4.520), which means that the E-Marketing Strategy and Product Variation had a partial effect on Consumer Purchase Interest in buying Herbal Products HNI HPAI BC 1 Palembang Branch.

Keywords: E-Marketing Strategy, Product Variation, and Consumer Purchase Interest

A. PENDAHULUAN

Marketing atau pemasaran merupakan alat untuk menyampaikan informasi atau teori yang digunakan

pengusaha untuk mengenalkan suatu produk kepada masyarakat agar produk tersebut bisa dikenal oleh masyarakat luas, setelah masyarakat mengenal produk tersebut per usahaan harus mempunyai ke unggulan

bersaing guna menghadapi berbagai ancaman yang ada di pasar.

Selain itu untuk meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan juga harus mengambil kesempatan dalam memanfaatkan teknologi informasi yang berkembang saat ini dalam meningkatkan minat beli konsumen. Salah satunya adalah dengan strategi *marketing* yang marak digunakan perusahaan di arus globalisasi ini ialah strategi *e-marketing* (*electronic marketing*) atau biasa di sebut dengan pemasaran secara online menggunakan media internet.

Salah satu perusahaan yang menggunakan strategi *e-marketing* adalah PT Herba Penawar Alwahida Indonesia (HPAI) yaitu perusahaan yang bergerak di bidang Usaha Perdagangan Produk herbal. HPAI ini didirikan pada tanggal 19 Maret 2012 dengan tujuan untuk memberi pengajaran mengenai pengobatan herbal sebagai bentuk layanan kesehatan yang terjamin kehalalannya.

E-Marketing

Menurut Chaffey (2009:417), “*E-Marketing* mencapai tujuan pemasaran melalui penggunaan komunikasi teknologi elektronik”. *E-Marketing* (*Electronic Marketing*) merupakan suatu proses pemasaran yang menggunakan teknologi komunikasi *elektronik*, khususnya internet. *E-Marketing* mengacu pada *perspektif external* bagaimana internet dapat digunakan bersama dengan media sosial untuk mendapatkan dan memberikan layanan kepada pelanggan. (Chaffey, 2009:87).

Sederhananya definisi *e-marketing* adalah hasil dari teknologi informasi yang diterapkan untuk strategi pemasaran. Namun, *e-marketing* melibatkan teknologi dasar dan aplikasi. Berdasarkan ketiga pen-dapat diatas dapat disimpulkan, *e-marketing* merupakan pemasaran elektronik yang memanfaatkan per-kembangan teknologi informasi sebagai alat untuk memasarkan suatu produk berupa barang, jasa, informasi ataupun ideide melalui komunikasi teknologi internet serta alat-alat komunikasi lainnya.

Variasi Produk

Menurut Kotler (2012:72) mendefinisikan “variasi produk sebagai unit tersendiri dalam suatu merek atau lini produk yang dapat dibedakan berdasarkan ukuran, harga, atau suatu ciri lain. Semakin

beragamnya jumlah dan jenis produk yang dijual disuatu tempat maka konsumen akan merasa puas dan melakukan pembelian pada produk tersebut dan ia tidak perlu melakukan pembelian produk lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa variasi produk dapat meningkatkan keputusan pembelian konsumen.

Menurut Mikell P. Groover (2010:6) dalam Journal of Business Management and Entrepreneurship Education mengatakan bahwa variasi produk dapat diartikan sebagai produk yang memiliki desain atau jenis yang berbeda dan diproduksi oleh perusahaan.

Variasi produk merupakan yang membedakan produk antara perusahaan dikategori produk yang sama. Variasi produk yang dilakukan untuk meningkatkan penjualannya, variasi tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara berupa variasi ukuran, harga, tampilan, dan bahan-bahan yang merupakan komponen dari variasi produk yang dapat dijadikan pembeda dengan produk pesaing

Minat Beli

Menurut Kotler (Melani, 2016 : 10) Minat adalah pengambilan keputusan untuk membeli atas satu alternatif merek diantara berbagai alternatif lainnya.

Minat membeli ini muncul setelah melalui serangkaian proses yaitu : pengenalan kebutuhan, pencarian informasi, evaluasi informasi, sehingga timbul minat.

Sedangkan menurut Yamit (Melani, 2016:10) minat merupakan evaluasi purna beli atau hasil evaluasi setelah membandingkan apa yang dirasakan dengan harapannya”

Jadi minat beli merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk membeli barang dan jasa dalam rangka pemenuhan kebutuhan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan model pengujian *deskriptif*, yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan terhadap para.

konsumen HNI HPAI BC 1 Cabang Palembang, penetapan jumlah sampel dengan

menggunakan sampel jenuh Suharsimi Arikunto, (1993:104) yaitu bila jumlah populasi kurang dari 100, maka semuanya dijadikan sampel dan jika lebih dari 100 maka diambil sampel sebanyak 10-15% atau 20-25%, jumlah sampel sebanyak 75 orang . Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari *Strategi E-Marketing*.

(X1) dan Variasi Produk (X2) sebagai variabel independen minat beli (Y) sebagai variabel dependen. Untuk mengukur *Strategi E-Marketing* (X1) dan Variasi Produk (X2) sebagai variabel, maka penelitian ini menggunakan dimensi yang terdiri: Website, Sosial Media, dengan indikator Promosi secara online, pemesanan secara online, transaksi secara online dan pelayanan secara online untuk mengukur variabel Variasi Produk digunakan Dimensi yang terdiri dari : kualitas produk, kemasan, bentuk dan desain, komposisi , dengan indikator ukuran, harga, tampilan.

Sedangkan untuk mengukur Minat beli sebagai variabel digunakan dimensi : perhatian, minat, kehendak, tindakan dengan indikator : minat transaksional, minat refresial, minat prefensial, minat eksploratif. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan regresi linear berganda, sedangkan pengujian hipotesis digunakan uji koefisien determinasi (R²), uji t dan uji F (Sugiyono 2014).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Regresi

Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pembeli, maka dilakukan analisis model regresi linier berganda. Analisis ini menggunakan program SPSS 22 untuk lebih jelasnya hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,695	1,090		3,392	,001
Strategi E-Marketing (X1)	,589	,056	,694	10,583	,000
Variasi Produk (X2)	,299	,066	,296	4,520	,000

a. Dependent Variable: Minat Beli (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 3,695 + 0,589 X_1 + 0,299 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Variabel Minat Beli Konsumen

a : Konstanta

X₁ : Strategi E-Marketing

X₂ : Variasi Produk

b₁, b₂ : Koefesien Regresi

e : Faktor Lain

Dan dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstant (a) adalah menunjukkan besarnya nilai Minat Beli Konsumen (Y).

Hal ini menyatakan bahwa jika variabel Strategi E-Marketing dan Variasi Produk dianggap konstant atau = 0, maka nilai Minat Beli sebesar 3,695.

2. Koefesien Regresi Strategi E-Marketing (b₁) sebesar 0,589 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan harga sebesar 100% maka akan mengakibatkan peningkatan minat beli konsumen sebesar 58,9 %.
3. Koefesien regresi Variasi Produk (b₂) sebesar 0,299 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan minat beli sebesar 100% maka akan mengakibatkan peningkatan minat beli konsumen sebesar 29,9 %

Dilihat dari persamaan $Y = 3,695 + 0,589 X_1 + 0,299 X_2 + e$ maka pengaruh yang paling dominan / besar terhadap Minat Beli

Konsumen (Y) berasal dari Strategi E-Marketing (X₁).

2. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

Hasil penelitian antara Variabel Strategi E-Marketing (X₁) dan Variabel Variasi Produk (X₂) dengan Variabel Minat Beli (Y) dapat dilihat dari hasil analisis *Model Summary* pada tabel 2. disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,930	,928	1,713

a. Predictors: (Constant), Variasi Produk (X₂), Strategi E-Marketing (X₁)

b. Dependent Variable: Minat Beli (Y)

Berdasarkan tabel 2. diatas diperoleh hasil analisis korelasi antar Strategi E-Marketing (X₁) dan Variabel Variasi Produk (X₂) dengan Variabel Minat Beli (Y) nilai R sebesar 0,965 atau 96,5 %, artinya keeratan hubungan Strategi E-Marketing (X₁) dan Variabel Variasi Produk (X₂) dengan Variabel Minat Beli (Y) tergolong sangat kuat karena berada di kisaran 0,80-1,000 .

3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan Strategi E-Marketing (X₁) dan Variasi Produk (X₂) menjelaskan variabel Minat Beli (Y) secara keseluruhan pada tabel model summary berikut ini :

Tabel 3.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,930	,928	1,713

a. Predictors: (Constant), Variasi Produk (X₂), Strategi E-Marketing (X₁)

b. Dependent Variable: Minat Beli (Y)

Berdasarkan tabel 3 tersebut diatas. diperoleh nilai koefisien R² sebesar 0,930 atau 93,0 %. Nilai *R square* (R²) 93,0 % , ini menunjukkan bahwa variabel Minat Beli yang dapat dijelaskan oleh variabel Strategi E-Marketing dan Variasi Produk adalah sebesar 93,0 %, sedangkan sisanya sebesar 0,070 atau 7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan Uji srimultan atau Uji Anova, yaitu uji untuk melihat

bagaimanakah pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau untuk menguji apakah model regresi yang dibuat signifikan atau tidak signifikan. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,5 ($\alpha = 5\%$). Prosedur uji F ini adalah sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya :

Ho : b₁ , b₂ = 0, artinya tidak ada pengaruh strategi e-marketing dan variasi produk terhadap minat beli

konsumen (studi pada produk herbal HNI HPAI BC 1 Cabang Palembang).

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh strategi e-marketing dan variasi produk terhadap minat beli konsumen (studi pada produk herbal HNI HPAI BC 1 Cabang Palembang).

- b. Menentukan level of significant (α) = 0,05
- c. Kriteria pengujian Uji F :
 1. Terima H_0 , jika $\text{sig } F \geq 0,05$ dan menolak H_a
 2. Tolak H_0 , $\text{sig } F < 0,05$ dan menerima H_a

- d. Kesimpulan : menerima atau menolak H_0 dan menerima atau menolak H_a .

Hipotesis penelitian yang perlu diuji adalah Strategi E-Marketing dan Variasi Produk berpengaruh secara signifikan terhadap Minat Beli Konsumen. Hasil uji simultan diperoleh nilai F_{sig} sebesar 0,000 berarti nilai $F_{\text{sig}} < 0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel Strategi E-Marketing dan Variasi Produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli Konsumen, dapat dilihat pada tabel 4. dibawah ini.

Tabel 4

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2821,268	2	1410,634	480,870	,000 ^b
	Residual	211,212	72	2,934		
	Total	3032,480	74			

a. Dependent Variable: Minat Beli (Y)

b. Predictors: (Constant), Variasi Produk (X₂), Strategi E-Marketing (X₁)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F hitung (480,870) lebih besar dari pada nilai F tabel (3,12) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (H_a diterima dan H_0 di tolak).

2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat sigfinikasi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95.

- a. Menentukan hipotesis nol mau-pun hipotesis alternatifnya :
 1. Pengaruh Strategi E-Marketing (X₁) terhadap Minat Beli Konsumen Y

$H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh positif X₁ terhadap Y

$H_a : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh positif X₁ terhadap Y

2. Pengaruh Variasi Produk (X₂) terhadap Minat Beli Konsumen Y

$H_0 : b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh positif X₂ terhadap Y

$H_a : b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh positif X₂ terhadap Y

- b. Menentukan level of significant (α) = 0,05
- c. Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut
 1. Terima H_0 , jika $\text{sig } t \geq 0,05$ dan menolak H_a
 2. Tolak H_0 , jika $\text{sig } t < 0,05$ dan menerima H_a
- d. Kesimpulan : menerima atau menolak H_0 dan menerima atau menolak H_a .

Hasil analisis regresi yang diinterpretasikan sebagai berikut :
diringkas seperti pada tabel 5 dapat di

Tabel 5.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,695	1,090		3,392	,001
	Strategi E-Marketing (X1)	,589	,056	,694	10,583	,000
	Variasi Produk (X2)	,299	,066	,296	4,520	,000

a. Dependent Variable: Minat Beli (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat Bahwa :

1. Nilai pengaruh Variabel X_1 (Strategi E-Marketing) terhadap Minat Beli Konsumen di peroleh nilai t hitung 10,583 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Strategi E-Marketing (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Minat Beli Konsumen (Y)
2. Nilai pengaruh Variabel X_2 (Variasi Produk) terhadap Minat Beli Konsumen di peroleh nilai t hitung 4,520 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Variasi Produk (X_2) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Minat Beli Konsumen (Y)

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Strategi E-Marketing dan Variasi Produk Terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Pada Produk Herbal HNI HPAI BC 1 Cabang Palembang), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dari variabel Strategi E-Marketing dan Variasi Produk Terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Pada Produk Herbal HNI HPAI BC 1 Cabang Palembang)

dimana Nilai F hitung (480,870) lebih besar dari pada nilai F tabel (3,12) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (H_a diterima dan H_o di tolak).

2. Secara parsial Nilai pengaruh variabel X_1 (Strategi E-Marketing) terhadap Minat Beli Konsumen diperoleh nilai nilai t hitung 10,583 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Strategi E-Marketing (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Minat Beli Konsumen (Y). Nilai pengaruh variabel X_2 (Variasi Produk) terhadap Minat Beli Konsumen diperoleh nilai t hitung t hitung 4,520 dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Variasi Produk (X_2) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Minat Beli Konsumen (Y)
3. Diperoleh koefisien determinasi ($R^2 = 0,930$). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 93,0 % secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh variabel Strategi E-Marketing (X_1) dan Variasi Produk (X_2) Terhadap Minat Beli Konsumen, sedangkan sisanya sebesar 0,070 atau 7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan pada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Sebagai berikut :

1. Strategi pemasaran secara online yang dilakukan PT Herba Penawar Alwahida Indonesia selama ini harus ditingkatkan lagi, dengan membuat pemahaman produk lebih mudah difahami dan dibuat sesimpel mungkin supaya konsumen lebih memahami tentang manfaatnya Produk-produk herbal lebih aman dan unggul dibandingkan produk atau obat yang mengandung bahan kimia agar dapat menarik minat konsumen supaya tertarik untuk menjadi member maupun konsumen produk herbal HNI HPAI.
2. Variasi atau keragaman produk yang di keluarkan HNI HPAI harus dijelaskan secara singkat padat dan jelas agar konsumen tidak salah pemahaman tentang manfaat dan komposisi yang terkandung dalam setiap produk, dengan kata lain dalam katalog atau brosur di tuliskan banyaknya manfaat yang di berikan hanya dalam satu varian produk, agar konsumen tertarik untuk mencoba produk tersebut karena hanya dalam satu produk mempunyai banyak manfaat yang dapat diberikan.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Ali, Hasan . 2013. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta. CAPS (CenterForAcademicPublishingService)
- Ali, Hasan. (2014). *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. CAPS. Yogyakarta
- Chaffey Dafe. (2009). *E-Business and e-commerce management : strategy Implimentation, and practice*. Edition, Printece Hall.
- Dennis. 2014. fungsi e-marketing sebagai alat bantu perusahaan dalam segmentasi pasar. makalah. dikutip dari https://www.academia.edu/37065813/metolit_nanang_aditya_15101202_.doc 20 mei.
- Diansyah, Ayu Indah Nurnalasari. 2017. *Pengaruh Pemasaran Internet Dan Electronic Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian*. Journal Of Business Studies. 2 (1) :84-98
- El-Gohary, Hatem. (2010). *E-Marketing - A literature Review from a Small Businesses perspective*
- Heikkinen, Henriikka. 2012. *Sosial Media and Internet Marketing's Influence On Decision Making Process Of German Nature Tourists*”.4(1):1-8. Hermawan, Agus. 2012. Komunikasi
- Hayatun Isqo . 2015. *Pengaruh Variasi Produk Terhadap Volume Penjualan Merek Ako Pada Matahari Departemen Store Lembuswana Di Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. 3 (2): 470 – 481
- Indra Nurahman.2016. *Pengaruh Variasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian*. Journal of Business Management and Entrepreneurship Education. 1 (1): 54-63
- Kotler, Philip and Gary Armstrong. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi12. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Kotler, Philip dan Gary armstrong, 2009,
Prinsip-Prinsip Pemasaran, Edisi
12, jilid 2, Jakarta: Erlangga.

Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller,
2008. *Manajemen Pemasaran*,
Jilid1,Penerbit Erlangga. Jakarta.

Kotler, dan Keller. (2012). *Manajemen
Pemasaran*. Edisi 12. Jakarta:
Erlangga

PENGARUH INSENTIF DAN PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.JAYA MASAWAN PUTERA SEJAHTERA PADA STORE PASARAYA BANDUNG

Yasmina Martini¹, Ulil Amri²

^{1,2}. Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

²Email : amri.utp2018@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/01/2021

Revised:
25/05/2021

Accepted:
27/06/2021

Online-Published:
30/06/2021

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Pasaraya Bandung Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah pemberian insentif dan absensi fingerprint berpengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 169 orang karyawan dan teknik sampling digunakan rumus Slovin didapat jumlah yaitu 119 orang karyawan. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrumen data penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis dengan menggunakan statistik inferensial dengan persamaan regresi linear berganda, kemudian dilakukan koefisien regresi, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Uji hipotesis melalui Uji-F dan Uji-t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Taraf signifikansi sebesar 5%, Media pengolahan data melalui program SPSS versi 20.

Hasil analisis data didapat korelasi (r) antara pemberian insentif dan absensi fingerprint dengan kinerja karyawan sebesar 0,993 atau 99,30% yang berarti hubungan pemberian insentif dan absensi fingerprint dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan, dan R^2 sebesar 0,985 atau sebesar 98,50% artinya variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh pemberian insentif dan absensi fingerprint sisanya sebesar $(100\% - 98,50\% = 1,50\%)$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja dan iklim kerja. Persamaan regresi linear berganda : $\hat{Y} = 0,273 + 0,493 X_1 + 0,581 X_2 + e$. Hasil Uji-F didapat nilai F_{hit} 38,329 dengan tingkat Sig. 0,000, karena nilai Sig. $F < 0,05$ ini membuktikan bahwa pemberian insentif dan absensi fingerprint berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t didapat nilai t_{hit} 9,460 dengan Sig. $0,000 < 0,05$ untuk pemberian insentif, nilai t_{hit} 13,087 dengan Sig. $0,000 < 0,05$ untuk absensi fingerprint secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pemberian Insentif (X_1), Absensi Fingerprint (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

ABSTRACT

This study examines the performance of employees of PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Pasaraya Bandung Palembang. The purpose of this study was to determine and prove whether the provision of incentives and fingerprint attendance had an effect either simultaneously or partially on employee performance. The population in this study were 169 employees and the sampling technique used by the Slovin formula was 119 employees. The technique of collecting data is through the distribution of closed questionnaires. The research instrument data were tested for validity and reliability. The analysis technique uses inferential statistics with multiple linear regression equations, then the regression coefficient, correlation coefficient and determination coefficient are carried out. Hypothesis testing through F-test and t-test both to see the effect simultaneously or partially. The significance level is 5%, the data processing media is through the SPSS version 20 program.

The results of data analysis obtained a correlation (r) between incentives and fingerprint attendance with employee performance of 0.993 or 99.30% which means that the relationship between incentives and fingerprint attendance with

employee performance has a strong and significant relationship, and R² is 0.985 or 98,50% means that the variation in employee performance is explained by the provision of incentives and the remaining fingerprint attendance (100% - 98.50% = 1.50%) is explained by other factors such as motivation, work discipline, work performance and work climate. Multiple linear regression equation : = 0.273 + 0.493 X₁ + 0.581 X₂ + e. F-Test results obtained F_{hit} value of 38.329 with the level of Sig. 0.000, because the value of Sig.F < 0.05, it proves that presenting incentives and fingerprint attendance has an effect on employee performance. The results of the t-test obtained this value 9,460 with Sig. 0,000 < 0.05 for presenting incentives, this value 13,087 with Sig. 0,000 < 0.05 for fingerprint attendance partially affects employee performance.

Keywords: Giving Incentives (X₁), Fingerprint Attendance (X₂) and Employee Performance (Y)

A. PENDAHULUAN

Menjelang era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi.

Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

Pemberian insentif dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.

Pemberian insentif kepada karyawan bukan hanya berlaku pada perusahaan jasa keuangan milik swasta saja tetapi juga semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan-kegiatan usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah. seperti halnya PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (Pasaraya Bandung). PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (Pasayaya Bandung) Palembang, merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang retail. Dalam praktiknya, manajemen PT. Jaya masawan putra sejahtera

menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun Fungsional, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan. Perusahaan dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan. Di samping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kekaryawanan yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Selain dari segi Insentif yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan untuk menimbulkan kinerja yang baik, kita juga bisa mengukur tingkat kinerja karyawan dari segi absensi *fingerprint*. Dewasa ini, dapat lihat bahwa perkembangan teknologi pada berbagai aspek sangat cepat. Teknologi merupakan suatu kemajuan dalam bidang ilmu dan pengetahuan yang menuntut masyarakat lebih kreatif dan aktif mengikuti perkembangan pasar.

Teknologi di era globalisasi khususnya teknologi komputer telah menghasilkan informasi yang lebih cepat, akurat dan lebih relevan. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi telah menjadi kebutuhan sekaligus persyaratan bagi sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Teknologi informasi tidak hanya dapat diterapkan pada semua sektor ekonomi saja, tetapi juga dapat berpengaruh pada setiap fungsi dalam organisasi. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, agar

berkesinambungan harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prakarsa dan daya kreasi untuk memajukan diri.

Sumber daya manusia ini diatur dalam suatu bidang manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Gabungan banyak pendapat para ahli, definisi MSDM disintesis menjadi berikut “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dengan berkembangnya teknologi yang telah memberikan dampak positif bagi instansi untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan. Hal ini diwujudkan melalui penggunaan sistem absensi biometrik yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina

mata. Dengan sistem biometrik tersebut dapat diketahui tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Absensi biometrik yang banyak digunakan pada organisasi perusahaan adalah absensi biometrik sidik jari (*fingerprnt*).

PT.Jaya Masawan Putra Sejahtera, yang terdiri dari 8 Outlet yang tersebar di Sumatera selatan yaitu

Pasaraya JM, Pasaraya Bandung, Toserba Gaya baru, JM Kenten, Grand JM, JM Sukarami, JM Plaju, dan yang terakhir JM Lubuk Linggau. Yang sudah menerapkan aplikasi sistem absensi biometrik sidik jari (*fingerprnt*) di setiap Outletnya, dengan harapan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Dari uraian diatas dan untuk mengetahui lebih dalam bagaimana tingkat pengaruh insentif dan penerapan absensi *fingerprnt* terhadap kinerja kawayawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Insentif dan Penerapan Absensi *Fingerprint* terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada Store Pasaraya Bandung “

Berdasarkan pembahasan di atas, maka permasalahan yang akan ditelit Apakah pemberian insentif dan penerapan Absensi *fingerprnt* berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung ?

1. Apakah pemberian insentif dan Absensi *Fingerprint* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung?

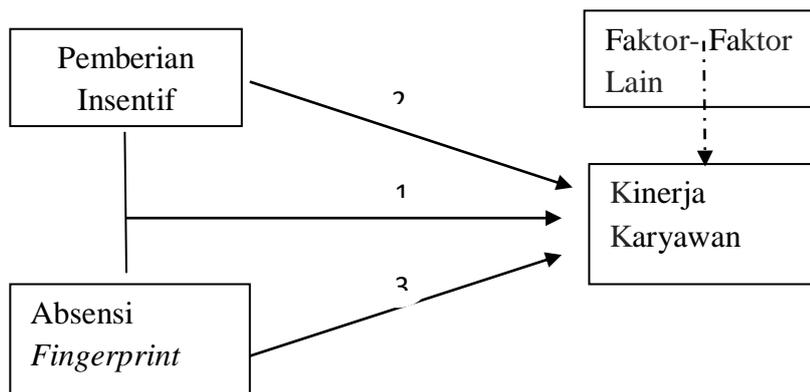
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasayaya Bandung ?

3. Apakah Absensi *Fingerprint* berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasayaya Bandung ?

Secara konseptual dapat digambarkan bahwa pemberian insentif dan Absensi *Fingerprint* baik secara simultan maupun parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jaya Masawan

Putra Sejahtera pada *store* Pasayaya Bandung

Palembang sebagai berikut :



B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian atau hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah merumuskan masalah penelitian sesuai dengan masalah yang hendak dibahas, melakukan survey pendahuluan, menentukan konsep, melakukan studi literatur dan empiris dari penelitian terdahulu, pengumpulan data populasi, penentuan sampel dan sampling, melakukan observasi dan membuat

kuesioner, pengolahan data, pembuktian hipotesis dan pembahasan, serta membuat kesimpulan dan saran.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- Variabel Pemberian Insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2)
- Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel X .

Tabel .1. Dimensi dan Indikator Variabel Pemberian Insentif , Absensi *Fingerprint* dan Kinerja

Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Insentif (X_1)	Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang dibutuhkan atau ditentukan. Veitzhal Rivai(2008; 362)	Kinerja	Besarnya insentif tergantung pada hasil kerja yang dicapai	1-2
			Insentif mengubah dari tidak produktif menjadi produktif	3-4
			Menguntungkan bagi karyawan yang bekerja cepat dan sebaliknya	5-6
		Lama Kerja	Waktu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	7-8
			Penerimaan insentif secara periodik	9-10
			Tidak ada Diskriminasi antar karyawan	11-12
			Loyalitas Karyawan	13-14

		Senioritas	pada perusahaan	
			Ada ketimpangan antara senior dan junior	15-16
		Kebutuhan	Tingkat insentif sesuai dengan kebutuhan keluarga (karyawan)	17-18
		Keadilan dan Kelayakan	Tingkat insentif sesuai dengan pengorbanan karyawan terhadap perusahaan	19-20
			Perbandingan insentif dengan perusahaan lain di bidang yang sama	21-22
		Evaluasi Jabatan	Hasil evaluasi berpengaruh kepada tingkat insentif	23-24
Finger print (X2)	Absensi <i>Fingertprint</i> adalah sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis mengenai sistem informasi manajemen (Widyahartono, 2010: 3),	Perangkat Keras	Pemahaman Karyawan terhadap perangkat keras	1-2
			Kehadiran diukur/dihitung dengan perangkat keras	3-4
		Data Base	Kelengkapan data kerayawan di <i>data base</i>	5-6
			Mengurangi kecurangan atau manipulasi data	7-8
		Prosedur	SOP perusahaan tentang <i>fingerprint</i>	9-10
		Personalia Pengoperasian	Kecepatan pengoperasian data base	11-12
			Kekurangan personalia pengoperasian	13-14
Kinerja (Y)	Kinerja adalah (performance) dalam organisasi diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil “the degree of accomplishment”	Pemahaman atastupoksi	Faham tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan	1-2
			Bertanggungjawab atas tugas pokok dan fungsi	3-4
		Inovasi	Membuat inovasi yang positif untuk perusahaan	5-6

Guna mendapatkan data yang berkaitan Pemberian Insentif, Absensi *Fingerprint* dan Kinerja akan digunakan instrument berupa kuesioner dengan pengukuran skala likert, yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Margono (2010:118). “Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan” populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada Store Pasaraya Bandung, dengan jumlah 169 Orang. (Data; PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada Store Pasaraya Bandung).

Penentuan sampel, menggunakan rumus Slovin dan Umar (2010:65) Sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel
N = Ukuran Populasi
e = 5% =0,05

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini sebanyak 119 orang .

4. Teknik Analisis Data

Seluruh data yang dikumpulkan dari lapangan yang berasal dari daftar pertanyaan di edit kemudian ditabulasikan sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Adapun analisis yang dilakukan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan untuk menguji hipotesis yaitu mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh Pemberian Insentif dan Absensi *Fingerprint* terhadap Kinerja Karyawan digunakan:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Persamaan regresi linear berganda adalah :

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

Keterangan :

X_1 = Pemberian Insentif

X_2 = Absensi *Fingerprint*

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

e = residu

b. Koefisien Korelasi

Guna mengetahui keeratan hubungan antara Pemberian Insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y), digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien berkisar antara -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati satu nilai absolute koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai *absolute* koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 . Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar pengaruh variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependent (Y). Analisis terhadap nilai *R-square* (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X_1 dan X_2) dapat menerangkan pengaruh perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat *R-square* sangat dipengaruhi oleh

banyaknya variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

d. Uji Hipotesis Statistik

1. **Uji secara simultan**, digunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh pemberian insentif dan absensi *fingerprnt* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh pemberian insentif dan absensi *fingerprnt* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung

b. Level of Significance (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian :

- Terima H_0 , jika $\text{sig.}F \geq 0,05$
- Tolak H_0 , jika $\text{sig.}F < 0,05$

2. **Uji secara parsial**, digunakan Uji t, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Uji Hipotesa Ke 2 :

a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung

$H_1 : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung

b. Level of Significance (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian :

- Terima H_0 , jika $\text{sig.}t > 0,05$
- Tolak H_0 , jika $\text{sig.}t \leq 0,05$

- Uji Hipotesa ke-3 :

a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh absensi *fingerprnt* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh absensi *fingerprnt* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung

b. Level of Significance (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian :

- Terima H_0 , jika $\text{sig.}t > 0,05$
- Tolak H_0 , jika $\text{sig.}t \leq 0,05$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam penelitian suatu data dikatakan valid jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika periset menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Dan untuk menghitung data tersebut digunakan alat bantu program aplikasi *Statistical Package for Social Source (SPSS) versi 20 For Windows*. Item semua pernyataan tersebut dinyatakan valid dan tidak ada yang valid ditunjukkan $\text{Sig. (2.tailed)} < 0,05$ atau dapat dilihat dari semua pernyataan ditandai dengan bintang 2(**) valid pada $\alpha = 0,01$.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jika kuesioner tersebut dicobakan secara berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji menunjukkan semua variabel memiliki nilai *cronbach's Alpha* > 0.6 , maka data dinyatakan reliabel.

3. Statistik Inferensial

Setelah lolos dari uji persyaratan analisis data yaitu uji asumsi validitas dan uji reliabilitas maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk diproses dalam persamaan regresi linear berganda.

a. Koefisien Regresi

Dengan menggunakan fasilitas program SPSS, didapatkan hasil perhitungan koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Regresi Pemberian insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,273	,056		4,851	,000
	Pemberian insentif	,493	,052	,420	9,460	,000
	Absensi <i>Fingerprint</i>	,581	,044	,581	13,087	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS. 20.00

Dari tabel diatas didapat nilai konstanta 0,273, koefisien regresi Pemberian insentif (X_1) sebesar 0,493 dan Absensi *Fingerprint* (X_2) sebesar 0,581. Sesuai dengan koefisien regresi diatas, maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 0,273 + 0,493 X_1 + 0,581 X_2 + e$, hal ini dapat dijelaskan bahwa : nilai konstanta (a) = 0,273, artinya jika nilai Pemberian insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) = 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 0, koefisien regresi Konflik sebesar 0,280 menunjukkan bahwa jika Pemberian insentif nilainya bertambah satu-satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,493 dengan asumsi Absensi *Fingerprint* konstan, koefisien regresi Absensi *Fingerprint* sebesar 0,567 menunjukkan bahwa jika Absensi *Fingerprint* nilainya bertambah sebesar satu satuan maka perubahan Kinerja Karyawan

akan akan meningkat sebesar 0,567 dengan asumsi Pemberian insentif. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Absensi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Pemberian insentif dan Absensi *Fingerprint* sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja serta terdapat faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini seperti, motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja dan iklim kerja.

b. Koefisien Korelasi (R)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R^2) dan *Adjusted R*² Pemberian insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993 ^a	,985	,985	,5703

a. Predictors: (Constant), Pemberian insentif , Absensi *Fingerprint*

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4 Hasil Uji F Pemberian insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,868	2	12,434	38,329	,000 ^a
	Residual	,377	116	,003		
	Total	25,245	118			

- a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
 - b. Predictors: (Constant), Pemberian insentif , Absensi *Fingerprint*
- Sumber :Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS. 20.00

Nilai koefisien korelasi (R) pada Tabel 3. diatas sebesar 0,993 yang berarti hubungan antara Pemberian insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y), memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 3. diperoleh nilai sebesar 0,581 atau sebesar 58,10% , sedangkan *Adjusted* (R^2) sebesar 0,985 atau sebesar 98,50% variasi dalam Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 15% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja dan iklim kerja.

• Uji Hipotesis Statistik

Berdasarkan hasil uji signifikansi baik dengan uji F maupun uji t diperoleh nilai sebagai berikut : dari hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 38,329 atau signifikansi sebesar $0,000 < (\alpha) = 0,05$ oleh karena taraf signifikansi $< 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh pemberian insentif dan absensi *fingerprint* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung, sedangkan dari hasil uji t, diperoleh Pemberian insentif koefisien = 9,460 dan nilai *Sig.t* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh Pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung, Absensi *fingerprint* nilai koefisien = 13,087 dan nilai *Sig.t* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh Absensi *fingerprint* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada ada pengaruh pemberian insentif dan absensi *fingerprint* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung.
2. Ada pengaruh Pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung.
3. Ada pengaruh absensi *fingerprint* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung sebagai berikut :

1. Pemberian Insentif dan Penerapan Absensi *Fingerprint* terbukti memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan harus lebih menjadikan Pemberian Insentif dan Penerapan Absensi *Fingerprint* sebagai motivasi atau penyemangat karyawan dalam bekerja.
2. Selain itu juga, harus selalu meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja sehingga selalu mendapatkan insentif yang diharapkan walau bukan menjadi tujuan utama dalam bekerja.
3. Bagi PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Pasaraya Bandung Palembang, Sebaiknya dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan dan evaluasi yang lebih baik dalam penerapan absensi *Fingerprint* demi meningkatkan kinerja karyawan
4. Bagi Peneliti lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada

PT. PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera
Pasaraya Bandung Palembang.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Allo. 2007. *Analisis Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Arsyad, Lincolin, *Ekonomi Pembangunan*, Yogyakarta, UPP STIM YKPN, 2015
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Angkasa Putra.
- Basu Swastha, Hani Handoko. 2011. *Manajemen Pemasaran-Analisis Perilaku. Konsumen*. Yogyakarta : BPFE.
- Burhan, Bungin. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Ghozali Imam. 2004. *Aplikasi Analisis dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gunawan, Aprillia Monica. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Freight Express Surabaya*. Jurnal AGORA Vol.3.
- Hadiwiryo, Sastro. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriawanto. 2004. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan*, Magister Manajemen Agribisnis Institut Pertanian Bogor. Skripsi Departemen Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian. IPB. Bogor.
- Idrus, Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi Kedua*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009
- Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surabaya: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada 2008
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi, 2007, *Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu. Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Polnaya. 2007. *Pengaruh kompensasi finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Dosen Universitas Maluku*.
- Rahayu. 2009. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Bulog Divisi Regional Palu*. Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
- Rivai, Veitzhal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2011. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni Wiratna.V. 2008. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PB.
- Sunyoto,Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru cetakan pertama.
- Zairina Afrida,Dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT.Ekamas Fortuna Malang*. Adminitrasi Bisnis (JAB) Jurnal Vol.12.
- SOP (*Standar Operation Procedure*) PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *Store Pasaraya Bandung*

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BIMBINGAN BELAJAR Matrik PALEMBANG

Amrillah Azrin¹, Salman²

^{2,2} Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridnanti, Sumatera Selatan

¹Email : amrillahazrin62@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/01/2021

Revised:
25/05/2021

Accepted:
27/06/2021

Online-Published:
30/06/2021

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bimbingan Belajar Matriks Palembang. Dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Determinasi dan Uji Hipotesis. Adapun untuk penelitian ini sampel yang dipilih adalah seluruh 40 karyawan Bimbingan Belajar Matriks Palembang. Hasil penelitian ini diperoleh pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara simultan (f). Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -0,081 + 1,825X_1 + 0,538X_2 + e$. Variabel kompensasi dan motivasi mempunyai koefisien arah yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi dan motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan maka angka R Square adalah 0,863 atau (85,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen (Kompensasi dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah 85,6%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam Kompensasi dan Motivasi mampu menjelaskan 85,6% dari variasi variabel terikat (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Kompensasi, motivasi, kinerja

ABSTRACT

The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance in the Palembang Matrix Tutoring. By using Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient Analysis, Determination Analysis and Hypothesis Testing. As for this study, the sample selected was all 40 employees at the Palembang Matrix Learning Guidance. The results of this study obtained the effect of Compensation and Motivation simultaneously (f). The results of multiple linear regression analysis carried out in this study obtained the following regression equation: $Y = -0.081 + 1.825X_1 + 0.538X_2 + e$. The compensation and motivation variables have a positive direction coefficient on employee performance, meaning that the higher the compensation and motivation, the higher the employee's performance, the R Square number is 0.863 or (85.6%). This shows that the percentage contribution of the influence of the independent variable (Compensation and Motivation) to the dependent variable (Employee Performance) is 85.6%. Or the variation of the independent variables used in Compensation and Motivation is able to explain 85.6% of the variation in the dependent variable (Employee Performance). While the remaining 14.4% is influenced by other variables.

Keywords: Compensation, motivation, performance

A. PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan untuk dapat menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan

tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai fikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sehingga dari sikap karyawan inilah muncul Motivasi, Komitmen Karyawan, dan Prestasi kerja karyawan

terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu paling penting dalam suatu perusahaan. Berbanding lurus dengan hal tersebut, manusia juga merupakan sumber daya yang paling rumit untuk dipahami. Kerumitan ini adalah sebagai akibat dari uniknya sifat dari masing-masing individu yang ada di dunia, khusus dunia kerja. Masing-masing individu membutuhkan penanganan yang khusus untuk menjamin kontribusi karyawan pada perusahaan berjalan dengan maksimal.

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan berkompetisi untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan di tentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi melakukan beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dan dapat dicapai dengan melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali ilmu yang mereka dapat.

Setiap individu mempunyai kepentingan dan tujuan tersendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah salah satu alasan untuk bekerja dan sebagiannya lagi untuk mendapatkan jabatan yang tinggi. Sehingga dari pihak perusahaanpun perlu memperhatikan pemberiaan kompensasi dan pengembangan karir sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan karyawan. Akan tetapi pengembangan karir yang di dapat karyawan berkesempatan juga mendapatkan uang yang lebih banyak.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima mitra sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada karyawan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong mitra untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012 : 118)

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara tepat maka kinerja karyawan bisa meningkat dan begitupun sebaliknya. Menurut Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah : Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012:121) Mengemukakan beberapa tujuan kompensasi, antara lain : ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi dengan kompensasi organisasi lain.

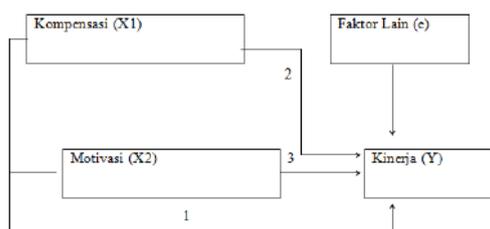
Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan menentukan kinerja karyawan itu sendiri, dengan demikian kepuasan kerja karyawan juga semakin baik.

Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya mempunyai prestasi yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Simamora (2004:4), sumber daya manusia yang efektif sebagai salah satu sumber daya organisasi/perusahaan yang penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja

yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2007:141). Sedangkan menurut Abraham Maslow, “Motivasi adalah merupakan sejumlah proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal atau ekstensi bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi”. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan, begitu juga dengan Bimbingan Belajar Matrik Palembang ini dan kinerja dapat tercapai apabila karyawan di dukung dengan adanya Motivasi. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Penelitian yang akan dilakukan bertujuan bagaimana “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bimbingan Belajar Matrik Palembang”



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

B. METODE PENELITIAN

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan cara memperolehnya menurut “Arikunto (2010) antara lain :

1. Data Primer
Yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui kuesioner, observasi, dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai kebutuhan dalam penelitian.
2. Data Sekunder
Yaitu yang didapat tidak secara langsung dari objek peneliti. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi baik yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun non komersial.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner
Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.
- b. Observasi
Metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.
- c. Wawancara
Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data – data dan informasi yang diperlukan dengan jalan mengadakan wawancara secara langsung, baik itu dengan pimpinan ataupun karyawan di Bimbingan Belajar Matrik Palembang.
- d. Studi Pustaka
Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku – buku literature, jurnal – jurnal, referensi

yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada di Bimbingan Matrik Palembang yang berjumlah 40 Orang Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian ini membuat general dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sample jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample. (Sugiyono, 2013:122)

Rancangan Penelitian

Pengaruh dalam penelitian ini bersifat kuantitas atau hubungan sebab akibat dimana variabel independennya adalah Kompensasi dan Motivasi, dan variabel dependennya adalah kinerja.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah sekumpulan satu set data yang nilainya bervariasi. Setiap variabel harus dapat dijelaskan secara konseptual oleh sejumlah teori ilmiah. Dalam penelitian ini diajukan dua variabel yaitu variabel independen atau variabel bebas, serta variabel dependen atau variabel terikat.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel dengan kata definisi operasional sebagai petunjuk pelaksanaan mengukur suatu variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran objektif dari pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja.

Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini alat yang digunakan oleh penulis untuk pengumpulan data penelitian dari sumber data guna dijadikan sebuah sample yaitu melalui daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden melakukan pengumpulan data digunakan skala likert.

1. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
2. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
3. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
4. Setuju (S) dengan skor 4
5. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diungkap oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reabilitas

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistic Cronbach Alpha ≥ 0.60 .

1. Analisis Statistik Inferensial Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu :Kompensasi (X_1), dan Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$

2. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antar variabel independen Kompensasi X_1 , Motivasi X_2 dengan devenden Kinerja Y .

c. Analisis

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent Kompensasi X_1 Motivasi X_2 , terhadap kinerja karyawan digunakan analisis koefisien determinasi (penentu), yaitu koefisien naik turunnya variabel lainnya.

d. Uji Hipotesis

1. Secara Simultan digunakan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini , Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya tidak ada hubungan antara Kompensasi dan Motivasi bersama – sama terhadap kinerja.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ artinya terdapat hubungan antara Kompensasi dan Motivasi bersama – sama terhadap kinerja.

Dasar pengambilan keputusan adalah (Ghozali , 2011) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Apabila probabilitas signifikansi ≤ 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Secara simultan digunakan Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (Kompensasi dan Motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011). Hipotesis yang digunakan untuk dalam pengujian ini adalah :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya Kompensasi dan Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ artinya Kompensasi dan Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No item	r Hitung	Syarat	Keterangan
1	0,636**	0,312	Valid
2	0,735**	0,312	Valid
3	0,666**	0,312	Valid
4	0,855**	0,312	Valid
5	0,889**	0,312	Valid
6	0,849**	0,312	Valid
7	0,828**	0,312	Valid
8	0,840**	0,312	Valid
9	0,809**	0,312	Valid
10	0,732**	0,312	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan pada variabel Kompensasi(X) > r tabel 0,632 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Motivasi(X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No item	r Hitung	Syarat	Keterangan
1	0,810**	0,312	Valid
2	0,910**	0,312	Valid
3	0,827**	0,312	Valid
4	0,893**	0,312	Valid
5	0,917**	0,312	Valid
6	0,937**	0,312	Valid
7	0,901**	0,312	Valid
8	0,824**	0,312	Valid
9	0,832**	0,312	Valid
10	0,724**	0,312	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan pada variabel motivasi(X2) > r tabel 0,312 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Motivasi dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No item	r Hitung	Syarat	Keterangan
1	0,859**	0,312	Valid
2	0,868**	0,312	Valid
3	0,826**	0,312	Valid
4	0,868**	0,312	Valid
5	0,890**	0,312	Valid
6	0,879**	0,312	Valid
7	0,929**	0,312	Valid
8	0,866**	0,312	Valid
9	0,876**	0,312	Valid
10	0,925**	0,312	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) > r tabel 0,632 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4, Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,966	Reliabel
Motivasi	0,932	Reliabel
Kinerja karyawan	0,960	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha > 0,632 dengan nilai cronbach Alpha yang dihasilkan melalui program SPSS 23 sehingga sesuai dengan landasan teori dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel masing-masing kuisioner dapat diterima dan reliabel.

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)	-.081	2.856		-.028	.978
	x1	1.825	.180	1.357	10.122	.000
	x2	.538	.140	-.514	3.831	.000

a. Dependent Variable: y

Persamaan regresinya sebagai berikiut

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

$$Y = -0,081 + 1,825X_1 + 0,538X_2 + e$$

Artinya :

- merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel Kompensasi X1 dan variabel motivasi X2 adalah 0 , maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar- 0,081
- Menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skala pada variabel

- kompensasi (X1) maka akan memberikan kenaikan pada variabel Kinerja Karyawan(Y) sebesar 1,825
- c. Menyatakan bahwa setiap seningkatan satu satuan skala pada variabel

Motivasi(X2) maka akan memberikan kenaikan pada variabel Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,538

Tabel 6. Koefisien Korelasi

		Correlations		
		x1	x2	Y
x1	Pearson Correlation	1	.891**	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	40	40	40
x2	Pearson Correlation	.891**	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.899**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40

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

Berdasarkan tabel diatas hasil uji analisa koefisien korelasi diketahui antara Kompensasi (X1) dan Kinerja Kayawan (Y) $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Selanjutnya antara Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Terakhir antara kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.

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

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.856	2.866

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,863 atau (85,6%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kompensasi Dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 85,6%. Atau variasi variabel

independen yang digunakan dalam Kompensasi Dan Motivasi mampu menjelaskan sebesar 85,6% variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 14,4% di pengaruhi atau di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (uji F)

Pada dasar nya uji f menunjukan 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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1914.876	2	957.438	116.569	.000 ^b
	Residual	303.899	37	8.213		
	Total	2218.775	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Tebel menunjukan hasil pengujian signifikan F simultan. Dari hasil itu menunjukan bahwa variabel independen secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, ini di karnakan nilai signifikan f $0,00 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi(X1) dan Motivasi (X2) secara bersama –sama memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan.

Uji t (uji parsial)

Pada dasar nya uji t menunjukan 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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.081	2.856		-.028	.978
	x1	1.825	.180	1.357	10.122	.000
	x2	.538	.140	-.514	3.831	.000

a. Dependent Variable: y

Hasil dari uji t (parsial) diatas, diketahui nilai t hitung adalah 10,122, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2.021 (berdasarkan t tabel). Sedangkan untuk nilai signifikansi Kompensasi (X1) $0,00 < 0,05$ yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi(X1) dan Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya, uji t (parsial) diketahui t hitung sebesar 3,831 lebih besar dari t tabel 2,021(berdasarkan t tabel) dan signifikansi variabel Motivasi (X2) $0,00 < 0,05$. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti ada

pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Menurut “Sastrohadiwiryono dalam Buku Yuniarsih (2011:125) menyimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diterima oleh karyawan, yang diberikan oleh berdasarkan kinerja karyawan, dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Dan menurut Abraham Maslow, “Motivasi adalah merupakan sejumlah proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya arahnya, dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela

yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal atau ekstensi bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan presistensi". Dari definisi diatas tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam memotivasi bawahan, manajer hendaknya menyediakan fasilitas, menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

1. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini didapat persamaan regresi sebagai berikut
$$Y = 0,081 + 1,825X_1 + 0,538X_2 + e$$
 Variabel kompensasi dan Motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan, artinya makin tinggi Kompensasi dan Motivasi maka makin tinggi pula kinerja karyawan di Bimbingan Belajar Matrik Palembang. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda, bahwa Variabel Kinerja negatif, artinya makin rendah kompensasi dan motivasi maka makin menurun pula kinerja karyawan, dan data tersebut diperoleh sebesar 8,1%.
2. R Square sebesar 0,863 atau (85,6%). menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kompensasi Dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 85,6%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam Kompensasi dan Motivasi mampu menjelaskan sebesar 85,6% variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 14,4% di pengaruhi atau di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di

masuk dalam model penelitian ini.

3. Dari hasil analisa data yang dilakukan peneliti antara Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Hasil pengujian signifikan F simultan. Dari hasil itu menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, ini di karenakan nilai signifikan $f 0,00 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama –sama memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan.
4. Hasil dari uji t (parsial), nilai t hitung adalah 10,122, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2.021). Sedangkan untuk nilai signifikansi Kompensasi (X1) $0,00 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi(X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, uji t (parsial) sebesar 3,831 lebih besar dari t tabel 2,021 dan signifikansi variabel Motivasi (X2) $0,00 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

2. Saran

1. . Kepada karyawan, hendaknya merasa bangga ketika berada dalam lingkungan kerja sehingga dapat memunculkan motivasi yang akan berkontribusi terhadap kinerja karyawan, ketika kinerja karyawan meningkat lembagapun akan memberikan timbal balik terhadap karyawan berupa bonus yang akan diberikan sesuai kinerjanya.

2. Perusahaan hendaknya memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik, agar dapat lebih meningkatkan kinerja dan menjadi dorongan untuk karyawan yang lain.
3. Untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi yang digunakan dalam penelitian ini, begitu pula dengan sampel yang digunakan, dengan demikian, penelitian yang dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Sugiyono, 2013. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif”*. Alfabeta : Bandung.

Veitzal, Rivai dan Sagala Jauvani, 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*. Rajawali Pers, Jakarta.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, 2010. *“Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik”*. Edisi revisi 6, Rineka Cipta : Jakarta.
- Ermaya, Suradinata. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : PT. Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2003. *“Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi”*. Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja”*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sofyandi, Herman. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CABANG PALEMBANG Kamariah¹, Herlan Junaidi²

^{1,2}. Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

¹Email : .iyasdanial58@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/01/2021
Revised:
25/05/2021
Accepted:
27/06/2021
Online-Published:
30/06/2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang, Tbk. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang, Tbk yang berjumlah 40 orang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis, uji F dan uji t.

Hasil regresi diperoleh persamaan $Y = 3,430 + 0,637 X1 + 0,263 X2$. Artinya Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Hasil uji F diperoleh signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t variabel Budaya Organisasi memperoleh signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dan variabel Disiplin Kerja memperoleh signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank Mandiri Palembang Branch, Tbk. The variables used in this study, Organizational Culture (X1), Work Discipline (X2), Employee Performance (Y). The population in this study were employees of PT. Bank Mandiri Palembang Branch, Tbk, amounting to 40 people. This type of research is quantitative. The research technique used is multiple linear regression, hypothesis testing, F test and t test.

The regression results obtained the equation $Y = 3.430 + 0.637 X1 + 0.263 X2$. Which means that Employee Performance is influenced by Organizational Culture and Work Discipline. F test results obtained significance less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), meaning that there is an influence of Organizational Culture and Work Discipline simultaneously on Employee Performance. The t test results of Organizational culture variables obtain significance less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), meaning that there is a partial influence of Organizational Culture on Employee Performance, and Work Discipline variables obtain significance less than 0.05 ($0.006 < 0, 05$), meaning that there is a partial influence of Work Discipline on Employee Performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perusahaan, dan sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah

organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang

baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih (Hasibuan, 2013)

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi yang digunakan perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, baik pimpinan maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah dengan pelaksanaan budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik dari para karyawannya, hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan.

Budaya organisasi merupakan pemegang peranan penting dalam mencapai target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahannya, bawahan dengan atasannya dan hubungan dengan rekan sejawat. Budaya organisasi dan disiplin kerja dalam sebuah lembaga atau perusahaan merupakan faktor penting dalam upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawannya. Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila setiap perusahaan berupaya mengusahakan agar terciptanya budaya organisasi yang positif sehingga dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai apa yang diinginkan.

Disiplin adalah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan

disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Masalah disiplin umumnya oleh pegawai bermasalah antara lain terlambat kerja, pulang cepat, tidak masuk kerja dan tidak patuh. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan keprilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta pihak pegawai itu sendiri. Peningkatan kinerja yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan harus dimiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan mutu kinerja yang terampil, salah satunya adalah dengan meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja bagi para karyawan.

Bank Mandiri adalah bank yang berkantor pusat di Jakarta dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset,

pinjaman, dan deposit. Bank ini berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu, Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo), digabungkan ke dalam Bank Mandiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang ?

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.
2. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang

B. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan hubungan variabel independen dan variabel dependen dalam satu populasi. Adapaun pemilihan rancangan penelitian ini ditentukan dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari:

Variabel Bebas (*independent*) :

- Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Terikat (*dependent*) :

- Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang yang berjumlah sebanyak 40 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2009). Sampel yang diambil dari PT. Bank Mandiri Cabang Palembang adalah sebanyak 40 orang karyawan. Dimana metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

Sampling adalah proses memilih sejumlah elemen dari populasi yang mencakupi untuk mempelajari dan memahami karakteristik elemen populasi.

Hipotesis

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

$$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$$

Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang. Kriteria pengujian menggunakan uji F dengan ketentuan terima jika signifikan $F \geq 0,05$ dan tolak jika signifikan $F < 0,05$.

2. $H_0 : b_2 = 0$

Artinya budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

$$H_0 : b_1 \neq 0$$

Artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

Kriteria pengujian menggunakan uji t dengan ketentuan terima jika signifikan $t \geq 0,05$ dan tolak jika signifikan $t < 0,05$.

3. $H_0 : b_2 = 0$

Artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

$H_0 : b_2 \neq 0$

Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

Kriteria pengujian menggunakan uji t dengan ketentuan terima jika signifikan $t \geq 0.005$ dan tolak jika signifikan $t < 0.05$

Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner diberikan kepada karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang. Adapun alternative jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Instrumen penelitian ini terdiri dari instrument Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini formula yang digunakan adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu :

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

Dimana :

a	: Konstanta
b_1, b_2	: Koefisien Regresi
X_1	: Budaya Organisasi
X_2	: Disiplin Kerja
Y	: Kinerja Karyawan
e	: error (nilai residu)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas terhadap sampel penelitian sebanyak 40 orang responden. Dimana penelitian dilakukan dengan menggunakan

instrumen kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variable Kinerja (Y), 10 butir pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X_1), 10 butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2).

Hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan kesemuanya dinyatakan valid karena mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai sig. (2-tailed) antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95 %). Hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pernyataan kesemuanya dinyatakan valid karena mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai sig. (2-tailed) antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95 %). Hasil perhitungan uji validitas instrument variabel Disiplin kerja (X_2) dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pernyataan kesemuanya dinyatakan valid karena mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai sig. (2-tailed) antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95 %).

Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, hasil analisis menunjukkan nilai 0.907 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kinerja (Y) lolos uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, hasil analisis menunjukkan nilai 0,915 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Budaya Organisasi (X_1) lolos uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, hasil analisis menunjukkan nilai 0,883 maka dapat disimpulkan bahwa instrument variable Disiplin Kerja (X_2) lolos uji reliabilitas.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja), berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), dilakukan uji hipotesis menggunakan Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t).

Pada dasar nya Uji Simultan (Uji F) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara simultan dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1642.388	2	821.194	267.497	.000 ^b
	Residual	113.587	37	3.070		
	Total	1755.975	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Hasil pengujian Uji F (Simultan), menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap variabel dependen, ini dikarnakan nilai signifikan F adalah $0,000 < 0,005$. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada dasar nya Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari hasil perhitungan statistic yang menggunakan *SPSS versi 22.0*, yang terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.331	1.488		2.238	.031
	x1	.636	.075	.733	8.460	.000
	x2	.269	.090	.258	2.985	.005

a. Dependent Variable: y

Hasil dari uji t (parsial) diatas, diketahui nilai signifikan Budaya Organisasi (X_1) adalah $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh signifikan dari variabel Budaya Orgnisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah $0,006 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linier berganda pengaruh

Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) perlu dilakukan analisis koefisien regresi. Koefisien regresi pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) tersebut adalah :

$$Y = 3,331 + 0,636 X_1 + 0,269 X_2 + e$$

Nilai persamaan regresi dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,331, artinya jika Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja nilainya sama dengan nol maka Kinerja Karyawan sebesar 3,331
2. Koefisien variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,636 bernilai positif menyatakan bahwa

setiap peningkatan satu satuan skor Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,636.

3. Koefisien variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,269 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,269.

Nilai koefisien korelasi untuk variabel Budaya Organisasi dan Kinerja adalah 0,967 artinya antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja mempunyai hubungan yang erat dan positif serta hubungannya searah, sehingga Budaya Organisasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat pula.

Nilai koefisien korelasi untuk variabel Disiplin Kerja dan Kinerja adalah 0,

967 artinya antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja mempunyai hubungan yang erat dan positif serta hubungannya searah, sehingga Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat pula.

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen. Nilai determinasi R^2 mengandung kelemahan dimana adanya kemungkinan terjadinya kasalahan terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Modelo	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1	.967 ^a	.935	.932	1.752

a. PrediPredictors: (Constant), x2, x1

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,935 atau 93,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 93,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 6,5 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, motivasi, gaya kepemimpinan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y). Dari tabel Uji F dapat dilihat bahwa nilai F adalah 267,497 dan nilai sig F adalah 0,000. Dari nilai taraf signifikan tersebut berarti sig $F \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin

Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y). Dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat bahwa untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) nilai $t = 8,460$ dan nilai Sig 0,000. Dari nilai taraf signifikan tersebut berarti sig $t \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat bahwa untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) nilai $t = 2,985$ dan nilai Sig 0,005. Dari nilai taraf signifikan tersebut berarti sig $t \leq 0,05$ yang artinya terdapat

pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang sebagai berikut :

1. Berdasarkan indicator Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka disarankan agar PT. Bank Mandiri Cabang Palembang hendaknya memberikan reward bagi karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Reward tersebut dapat berupa financial maupun non finansial.
2. Dengan melihat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja yang telah ada pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang, adalah “sedang” namun perlu diadakan riset lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi pimpinan hendaknya lebih dapat beradaptasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pimpinan dapat menjadi contoh bagi karyawan dan dapat menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat serta dapat memberikan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok dengan tujuan menciptakan budaya organisasi, disiplin kerja yang baik dalam perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

seperti motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sehingga dimasa yang akan datang peneliti akan mendapatkan hasil yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik di perusahaan maupun organisasi.

E. DAFTAR RUJUKAN

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edison, Emeron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Edwin B. Flippo 2013, *Personel Manajemen (Manajemen Personalialia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Edisi Pertama, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.
- Kuncoro Mudrajad , 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4, Jakarta: Erlangga.

- Manullang, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mirson Andala Putra, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tempirai Palm Resources Kayu Agung*. 2018.
- Mochammad Ery Putro Haryadi, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arisma Dawindo Sarana*. 2017.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. P, Hasibuan, Malayu. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Sastrohadiwiryo, B.S, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Askara.
- Simamora, Henry. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simamora, Henry. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sumadi, Suryabrata, 2012. *Metode Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2016. *Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Wirawan, 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta:Salemba

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ABADI LESTARI MANDIRI PALEMBANG

Nina Fitriana¹, Frecilia Nanda Melvina²

^{1,2} Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

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

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/01/2021

Revised:
25/05/2021

Accepted:
27/06/2021

Online-Published:
30/06/2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang yang berjumlah 45 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Lestari Mandiri. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang dengan nilai 0,836%.

Kata Kunci : Komunikasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of communication and organizational culture on the performance of employees of PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang, either partially or simultaneously. The method used is a descriptive method with multiple regression analysis. The population in this study were employees at PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang, amounting to 45 people.

The results of this study indicate that simultaneously communication and organizational culture have an influence on the performance of the employees of PT. Abadi Lestari Mandiri. Organizational culture variables have a dominant influence on the performance of PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang with a value of 0.836%.

Keyword: Communication, Organizational Culture, Performance of Employees.

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari komunikasi dan budaya organisasi serta pemahaman atas fungsinya terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Veitzal Rivai (2014: 350) komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi. Dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya apabila penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diberikan oleh pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik. Komunikasi dalam suatu organisasi lahir dari kebiasaan, perilaku, dan nilai-nilai dari seorang

pemimpin yang mengatur aktifitas didalam organisasi tersebut. Penerapan komunikasi yang berkaitan dengan sistem kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sikap dari pimpinan perusahaan, sebab setiap karyawan membutuhkan kenyamanan, ketegasan serta fasilitas yang memadai yang dapat menunjang kinerja karyawan.

Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan yang selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui perubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam organisasi. Definisi budaya organisasi menurut Schein Edgar (2014) adalah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok saat memecahkan masalah-masalah adaptasi

ekstern dan integrasi internal yang telah berfungsi dengan cukup baik untuk bisa dianggap absah dan untuk bisa diajarkan kepada anggota kelompok baru sebagai cara yang benar untuk menerima sesuatu, berfikir dan merasakan dalam hubungan dengan masalah-masalah tersebut.

Budaya merupakan bauran kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Budaya organisasi juga memiliki dampak pada efisiensi organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap perilaku individu sesuai dengan tujuan organisasi, karena itu banyak manajemen mengambil tindakan untuk membentuk dan mengubah gaya budaya organisasi yang disesuaikan dengan kondisi terkini. Sebab, budaya organisasi yang dinilai baik pada waktu lalu mungkin sudah tidak relevan pada kondisi dan perubahan yang terjadi saat ini.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya, karyawan menjadi berkualitas apabila komunikasinya yang terjadi di perusahaan berjalan baik dan lancar. Sehingga dapat mempengaruhi penerapan budaya organisasi yang efektif, serta agar kinerja karyawan pun meningkat.

Namun, komunikasi dan budaya organisasi di PT. Abadi Lestari Mandiri tidak terlaksana dengan baik. Terlihat dari adanya:

kurangnya komunikasi dua arah antar karyawan, budaya organisasi seperti kedisiplinan tidak diterapkan dengan baik, kinerja menurun, seperti tugas-tugas yang tidak dikerjakan tepat waktu. Selain itu karyawan juga membutuhkan adanya kegiatan-kegiatan yang dapat mempererat tali persaudaraan antar karyawan seperti kegiatan gathering.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian

pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang. Penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang”**

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang secara parsial ?
2. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang secara parsial ?
3. Apakah pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang secara simultan ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang secara simultan.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Komunikasi

Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem

operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Goris, 2016).

Dimensi Komunikasi

Dimensi-dimensi dalam proses komunikasi (Deddy Mulyana, 2013:69) diantaranya:

1. Dimensi isi
Dimensi isi disandi secara verbal dan menunjukkan muatan (isi) komunikasi, yaitu apa yang dikatakan. Dalam komunikasi, dimensi isi merujuk pada isi pesan.
2. Dimensi hubungan
Dimensi hubungan menunjukkan dan mengisyaratkan bagaimana proses komunikasi antar satu sama lain dan bagaimana seharusnya pesan tersebut disampaikan
3. Dimensi Arah
Dimensi arah dalam komunikasi ini memiliki dua jenis, yaitu komunikasi satu arah dan komunikasi dua arah, komunikasi satu arah merupakan bentuk arah komunikasi dimana hanya terjadi pemberian informasi dari seseorang kepada lawan bicaranya tanpa ada pemberian informasi balik, sedangkan komunikasi dua arah merupakan komunikasi dimana seseorang memberikan informasi kepada lawan bicara dan lawan bicaranya juga memberikan informasi kepada lawan tersebut, sehingga terdapat pertukaran informasi diantara keduanya.

Indikator Komunikasi

Menurut Suranto Aw (2011). Komunikasi dikatakan efektif apabila dalam suatu proses komunikasi itu, pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komunikan, persis seperti yang dikehendaki oleh komunikator, dengan demikian, dalam komunikasi itu komunikator berhasil menyampaikan pesan yang dimaksudkannya, sedang komunikan berhasil menerima dan memahaminya.

Efektifnya sebuah komunikasi adalah jika pesan yang dikirim memberikan pengaruh terhadap komunikan, artinya bahwa informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik sehingga menimbulkan respon atau umpan balik dari penerimanya. Seperti contohnya: adanya tindakan, hubungan yang makin baik dan pengaruh pada sikap.

Menurut Suranto AW (2011) ada beberapa indikator komunikasi efektif, ialah:

1. Pemahaman
Ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan, maka seseorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.
2. Kesenangan
Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.
3. Pengaruh pada sikap
Tujuan berkomunikasi adalah mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidak efektif.
4. Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
5. Tindakan
Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Alexis Tan mengemukakan bahwa. Perlu ada daya tarik dengan *similarity* (kesamaan), *familiarity* (keakraban) dan *proximity* (kesukaan). Seseorang biasanya akan cenderung lebih tertarik dengan orang lain karena memiliki kesamaan (sama

hobi, sama sifat), keakraban (keluarga, teman karib), dan kesukaan. Dengan kondisi seperti itu orang tidak merasa sungkan untuk berbicara, yakni menceritakan masalah hidupnya secara jujur tanpa adanya kecanggungan berkomunikasi diantara keduanya. Jika sudah demikian, maka antara satu dengan yang lainnya akan saling mempengaruhi dan dengan sendirinya komunikasi akan berlangsung secara efektif. Komunikasi efektif menuntut kepekaan seseorang dalam situasi dan kondisi yang ada, bahkan telah banyak kegagalan organisasi dikaitkan dengan komunikasi yang buruk. Masalah yang paling sulit dalam komunikasi adalah bagaimana cara mendapatkan perhatian dari para pendengar untuk memastikan bahwa mereka mendengarkan.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariah (2016:119) Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruksi yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak.

Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Dimensi dan indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016: 131) :

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

3. Kepribadian. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
4. Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim. Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta budaya bersama.

Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Veitzhal Rivai (2011 : 554) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dimensi Kinerja dan Indikator Kinerja

Berdasarkan pendapat Simamora (Mangkunegara, 2009: 14) yang mengatakan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor atau dimensi, yaitu:

1. Dimensi individual (atribut individu).
2. Dimensi psikologis (upaya kerja atau work effort).
3. Dimensi organisasi (dukungan organisasi).

Dengan pendapat tersebut, dirangkai suatu definisi konseptual variabel penelitian bahwa kinerja adalah sebagai hasil – hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang telah diembankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas maupun kualitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, yang meliputi atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dijelaskan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang secara parsial.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang secara parsial.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang secara simultan.

B. METODE PENELITIAN

Populasi dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2012:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Abadi Lestari Mandiri.

Tabel 1 Populasi Karyawan

Jabatan Karyawan	Jumlah (Orang)
Staff Administrasi	8
Staff Keuangan	4
Staff Operasional	19
Staff audit	4
Staff Marketing	10
Total	45

Sumber: Arsip PT. Abadi Lestari Mandiri 2017

Sampel

Menurut Arikunto, (2012:174) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Makna dari sampel yang diambil dapat mewakili bagi populasi tersebut.

Untuk sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yang berarti semua populasi terdaftar untuk menjadi sampel, dengan demikian maka yang menjadi sampel adalah semua karyawan di PT. Abadi lestari mandiri sebanyak 45 orang.

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi lestari mandiri Palembang. Agar permasalahan tidak keluar dari konteks yang telah ditentukan, penelitian ini dibatasi pada masalah yang ada hubungannya dengan komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi lestari mandiri.

Definisi Operasional Variabel

- a. Variabel Bebas (Independen), yaitu Komunikasi (X_1)
Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Goris, 2016).
- b. Variabel Bebas (Independen), yaitu Budaya Organisasi (X_2)
Variabel bebas (*independent variable*) yaitu budaya organisasi (X_2) adalah. Menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariah (2016:119) Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.
- c. Variabel Terikat (Dependen), yaitu Kinerja (Y)
Variabel terikat (*Dependent variable*) yaitu kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013:9).

Instrument Penelitian

Ada 2 (dua) jenis instrumen penelitian yang digunakan penulis dengan menggunakan metode uji validitas dan uji reliabilitas yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sarannya atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakan test tersebut.

Jika peneliti menggunakan kuesioner didalam pengumpulan data penelitian, maka item-item yang disusun pada kuesioner tersebut merupakan alat test yang harus mengukur apa yang menjadi tulisan peneliti. Salah satu cara untuk menghitung validitas suatu alat test yaitu dengan melihat daya pembeda item (*item discriminality*). Daya pembeda item adalah metode yang paling tepat untuk setiap jenis test. Daya pembeda item dalam penelitian ini dilakukan dengan cara korelasi item-total, mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan kepada para responden. Hasil uji validitas dengan bantuan program SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator suatu variabel. Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuisisioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuisisioner dikatakan reliabel jika dilakukan pengukuran berulang-ulang dan akan mendapatkan hasil yang sama. Adapun cara yang digunakan untuk reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini

adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Untuk mengetahui kuisisioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan uji reliabilitas kuisisioner dengan bantuan komputer program SPSS.

Dalam penelitian ini digunakan skala likert dengan ketentuan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kelima penilaian ini untuk komunikasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan bobot sebagai berikut :

No.	Pilihan Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang tidak bias dan efisien maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independent dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:95)

Untuk melakukan uji normalitas distribusi data, peneliti menggunakan uji *Kolmogorof smirnov* dari program SPSS. Data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki signifikansi $> \alpha$ yang ditetapkan yaitu 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang

tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara menghitung nilai Variance Inflation Factor (VIF), apabila nilai VIF tidak lebih dari 10,00 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Kurniawan, 2014:54).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser dalam program SPSS, yang dilakukan dengan mengregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel terikat terhadap variabel bebas dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Kurniawan, 2014:55).

Teknik Analisis Data

Untuk analisa data, penulis menggunakan Analisis Statistik Korelasi Rank Spearman, sebab kedua variabel bersifat ordinal. Analisis statistik korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel X_1 (Komunikasi), X_2 (Budaya Organisasi), dengan variabel Y (Kinerja).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS. Analisis regresi berganda untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (Variabel X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y).

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik

yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di PT. Abadi lestari mandiri Palembang.

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda yaitu :

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

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Komunikasi
- X_2 = Budaya Organisasi
- a = Nilai Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi (berapa besar pengaruh X_1, X_2)
- e = Kesalahan lain (merupakan bentuk variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti)

Teknik analisis ini digunakan sesuai model diatas adalah regresi berganda dimana nilai dari variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat diperoleh dari hasil survei yang perhitungannya menggunakan skala *likert*. Cara pengukurannya adalah responden diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang dianjurkan dalam kuesioner.

Prosedur diatas dipakai dengan menggunakan pedoman yang paling umum digunakan yaitu skala *Likert*, berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik. Responden kemudian diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal berbentuk *verbal* dalam jumlah kategori tertentu.

Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan pengukuran data ordinal dengan bobot hitung sampai 5, dengan kategori : sangat setuju dengan point 5, setuju dengan point 4, kurang setuju dengan point 3, tidak setuju dengan point 2, dan sangat tidak setuju dengan point 1.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono, 2013:248). Analisis korelasi hubungan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap

kinerja karyawan menggunakan teknis analisis berganda.

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-1,99	Sangat lemah
0,199-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,8-1000	Sangat kuat

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini untuk mengetahui persentase pengaruh yang sudah di uji memakai uji korelasi, berikut contoh penyusunannya :

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan presentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut :

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

Dimana :

R = Koefisien penentu atau koefisien determinasi
 r^2 = Koefisien korelasi

Uji Hipotesis

Seperti dijelaskan diatas uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang akan kita teliti itu diterima atau ditolak.

1. Uji F (Uji Simultan)

Hipotesis 1 :

a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abadi lestari mandiri Palembang.

b. $H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan

(bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abadi lestari mandiri Palembang.

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima jika F signifikan $\geq 0,05$

H_0 ditolak jika F signifikan $< 0,05$

Kesimpulan menerima atau menolak H_0

2. Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis 2 :

a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abadi lestari mandiri Palembang.

b. $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abadi lestari mandiri Palembang.

Kriteria pengujian :

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

H_0 ditolak jika t signifikan $< 0,05$

Kesimpulan menerima atau menolak H_0

Hipotesis 3 :

$H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abadi lestari mandiri Palembang.

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abadi lestari mandiri Palembang.

Kriteria pengujian :

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

H_0 ditolak jika t signifikan $< 0,05$

Kesimpulan menerima atau menolak H_0

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini, peneliti mengemukakan analisis tentang pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang. Karyawan yang merupakan responden pada PT Abadi Lestari Mandiri Palembang berjumlah 45 orang. Berikut ini adalah tabek karakteristik

responden PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang.

1. Tabel berikut ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Umur	Jumlah (orang)	Persentase
20 sampai dengan 30 tahun	27	60%
30 sampai dengan 40 tahun	14	31%
Lebih dari 40 tahun	4	9%
Total	45	100%

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 45 orang responden sebagian besar berusia lebih dari 20-30 tahun dengan persentase sebesar 60% dari total responden diikuti dengan golongan umur 30-40 tahun yaitu sebesar 31%. Sisanya adalah golongan umur lebih dari 40 tahun dengan persentase 9%.

2. Pendidikan Terakhir

Tabel berikut ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase
Sarjana (S.1)	22	49%
Sarjana (S.2)	2	4%
Diploma (D.3)	11	24%
Sekolah Menengah Atas (SMA)	6	13%
Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	4	9%
Lain-lain	-	-
Total	45	100%

Sumber : hasil pengolahan data

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S.1) sebanyak 22 orang atau 49% kemudian berpendidikan Sarjana (S.2) sebanyak 2 orang atau 4%, kemudian berpendidikan diploma (D.3) sebanyak 11 orang atau 24%, kemudian berpendidikan SMA sebanyak 6 orang atau 13% dan berpendidikan SMK sebanyak 4 orang atau 9%. Hal ini berarti mayoritas staff dan karyawan PT.Abadi Lestari mandiri Palembang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana S1.

Lama Bekerja

Tabel berikut ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4 Responden Berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja (Tahun/ Bulan)	Jumlah (Orang)	Persentase
Lebih dari 4 tahun		38%
3 sampai dengan 4 tahun	14	31%
2 sampai dengan 3 tahun	6	13%
1 sampai dengan 2 tahun	8	18%
Total	45 orang	100%

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja lebih dari dari 4 tahun memiliki persentase sebanyak 38%, kemudian responden yang lama bekerja 3 sampai 4 tahun memiliki persentase 31%, disusul dengan karyawan yang lama bekerja 2 sampai 3 tahun dengan persentase 13% dan yang terakhir 18 % untuk karyawan yang bekerja 1 sampai 2 tahun.

Jabatan / pekerjaan

Tabel 5. Responden Berdasarkan Jabatan/ Pekerjaan

Jabatan / Pekerjaan	Jumlah (orang)	Persentase
Direktur	1	2%
Manajer	6	13%
SPV	11	24%
Staff	27	60%
Total	45 orang	100%

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak berasal dari pekerjaan staff berjumlah 27 orang dengan persentase 60%, kemudian untuk level Direktur berjumlah 1 orang dengan presentase 2%, kemudian untuk level Manajer berjumlah 6 dengan presentase 13% dan yang terakhir untuk level SPV berjumlah yaitu 11 orang yaitu dengan presentase 24%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini diujikan kepada 45 responden dari total Seluruh responden yaitu 45 responden. Adapun teknik pengujian dengan menggunakan SPSS 17.00 *Corelation Person* dengan $N = 45$ dan $r_{tabel} = N-2 = 43$ (tingkat kepercayaan 5%) = 0, 294. Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS 17.00 *Corelation Person* maka hasil uji validitas instrumen pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} pada setiap item pernyataan lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} . Atau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Adapun hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

No Item	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,814**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0.929**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0.911**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0.926**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0.924**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0.944**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0.929**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0.910**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0.926**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0.899**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No Item	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Keterangan
1	0.957**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0.837**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0.953**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0.890**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0.862**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0.910**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0.952**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0.907**	0,294	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

9	0.783**	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid
10	0.786*	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS. 20.00

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Keterangan
1	0.887**	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid
2	0.888**	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid
3	0.896**	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid
4	0.926**	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid
5	0.906**	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid
6	0.875**	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid
7	0.905**	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid
8	0.484**	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid
9	0.904**	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid
10	0.877**	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid
11	0.962*	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid
12	0.790**	0,294	r hitung \geq r tabel	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Jadi, dengan kata lain reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian ini dengan menggunakan rumus *alfa cronbach* dengan menggunakan SPSS. 17.00. *Scale Reability*. Hasil pengujian reabilitas pada instrument penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alfa* dari tiap variabel di atas 0,600. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	10

Dari hasil analisis diatas didapat nilai cronbach alpha sebesar 0,977. Maka

dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian reliabel.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	10

Dari hasil analisis diatas didapat nilai cronbach alpha sebesar 0,968. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian reliabel.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis diatas didapat nilai cronbach alpha sebesar 0,968. Maka

dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian reliabel.

Tabel 12. Uji Normalitas

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,40811804
	Absolute	,133
Most Extreme Differences	Positive	,133
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		,894
Asymp. Sig. (2-tailed)		,400

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 13. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,40811804
	Absolute	,133
Most Extreme Differences	Positive	,133
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		,894
Asymp. Sig. (2-tailed)		,400

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,400 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 13. Uji Multikolonieritas

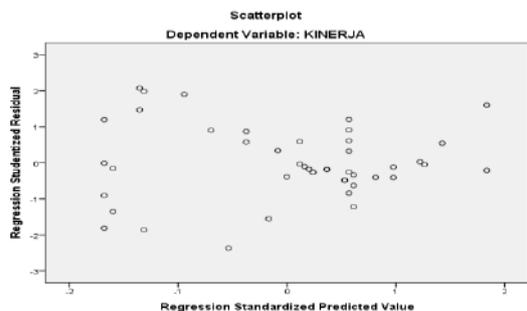
Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	23,195	1,804		12,858	,000		
	KOMUNIKASI	,253	,073	,328	3,459	,001	,620	1,614
	BUDAYA	,503	,075	,634	6,683	,000	,620	1,614
	ORGANISASI							

a. Dependent Variable: KINERJA

Melihat nilai *tolerance* jika nilai *tolerance* lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolonieritas. Dan dilihat dari nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolonieritas. Dihat dari tabel diatas

bahwasannya dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Ciri-ciri tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

- Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpol. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gambar uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini tidak terjadinya gejala Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 20.00 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,195	1,804		12,858	,000
KOMUNIKASI	.253	.073	.328	3,459	,001
BUDAYA ORGANISASI	.503	.075	.634	6,683	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS. 20.00

Dari hasil pengolahan data dalam program SPSS for windows versi 17.00 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X_1) adalah 0,01. nilai koefisien Budaya organisasi (X_2) sebesar 0,00 dan nilai *constant* sebesar 23,195. Sehingga, didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = 23,195 + 0,01x_1 + 0,00 x_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa :

- Nilai konstanta (α) = 23,195 dapat diartikan apabila variabel Komunikasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) nilainya nol, maka kinerja karyawan hanya sebesar 23,195.
- Koefisien regresi Budaya organisasi (b_1) = 0,00 menunjukkan bahwa jika

variabel Komunikasi (X_1) meningkat sebesar satu satuan dan Budaya organisasi (X_2) adalah tetap atau konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,00.

- Koefisien regresi Budaya organisasi (b_2) = 0,03 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya organisasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan dan Komunikasi (X_1) adalah tetap atau konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,00.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antar variabel. Adapun hasil uji koefisien korelasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana

		Correlations		
		KOMUNIKASI	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	1	,617 ^{**}	,719 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	45	45	45
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	,617 ^{**}	1	,836 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	45	45	45
KINERJA	Pearson Correlation	,719 ^{**}	,836 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	45	45	45

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

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS. 20.00

Dari hasil output di atas diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,719 angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel komunikasi dan variabel kinerja karyawan. Begitu juga nilai korelasi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,838 angka tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Apabila dilihat dari nilai signifikan dari seluruh variabel yaitu sebesar $0.000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara seluruh variabel.

Analisis Regresi Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu komunikasi dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu variabel Kinerja Karyawan pada PT. Abadi lestari Mandiri Palembang sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.755	3,488

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,766 (76,6%), angka tersebut menggambarkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen komunikasi dan budaya organisasi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 76,6 % sedangkan sisanya yaitu 23,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

Uji Hipotesis

Uji F (Uji secara simultan)

Untuk menguji variabel komunikasi (X_1), dan variabel budaya organisasi (X_2), terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) secara bersama-sama dengan menggunakan uji F.

Tabel 17. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model Summary

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1365.118	2	682.559	14.551	.000 ^a

Residual	1970.082	42	46.907	
Total	3335.200	44		

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI

213bqweer

Sumber : rtttt790Hasil Pengolahan data dengan SPSS.
20.00

Terdapat dua cara yang bisa digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan dalam uji F. Cara yang pertama. Kita dapat membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel. Sedangkan cara yang kedua, kita dapat pula membandingkan nilai signifikansi atau nilai probabilitas dari hasil perhitungan SPSS apakah nilai signifikansi tersebut lebih besar atau lebih kecil dari nilai standar statistik yakni 0,05.

- Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji F berdasarkan nilai F hitung dan F tabel
 1. Jika nilai F hitung > F table maka variabel *independent* (bebas) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (terikat).
 2. Sebaliknya, Jika nilai F hitung < F tabel maka variabel *independent* (bebas) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent (terikat).
- Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji F berdasarkan nilai signifikansi hasil dari output SPSS
 1. Jika nilai signifikansi < 0,005, maka variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
 2. Jika nilai signifikansi > 0,005, maka variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
 - Interpretasi Hasil Uji F Simultan dalam Analisis Regresi
- Pengambilan Keputusan Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel
Dari Output SPSS di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 14,561. Langkah selanjutnya tinggal mencari nilai F table dan membandingkan dengan nilai F hitung 14,561.

Rumus mencari F tabel adalah :

(k: n-k)

Keterangan:

k = jumlah variabel Independen (bebas)

n = jumlah responden atau sampel penelitian

Data di atas, menunjukkan bahwa k = 2 (X₁ Komunikasi, X₂ Budaya Organisasi). Dan n= 45 Selanjutnya nilai ini akan kita masukan kedalam rumus, maka menghasilkan angka (2: 45-2) = (2:43), angka ini kemudian kita jadikan acuan untuk mengetahui nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel. Diketahui bahwa nilai F tabel (2:43) adalah sebesar 3,21. Karena nilai F hitung 14,561 lebih besar dari nilai F tabel 3,21 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas X₁ (Komunikasi) dan X₂ (Budaya Organisasi Secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

- Pengambilan Keputusan dalam uji F berdasarkan Nilai Signifikansi

Dari output SPSS diatas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < (α) 0,05 sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan pula bahwa komunikasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) (Secara Simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan melihat penjabaran diatas, maka pengambilan keputusan dalam uji F baik itu membandingkan nilai F hitung dengan F table, maupun berpedoman pada nilai signifikansi diperoleh hasil yang sama pula atau hasil yang konsisten.

Uji t (Uji parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel. Atau dengan melihat kolom

signifikansi pada masing-masing t hitung. Untuk menguji variabel komunikasi (X_1), variabel budaya organisasi (X_2),

terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara satu-satu dengan menggunakan uji T .

Tabel 18. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40.819	23,195	1,804		12,858	,000
KOMUNIKASI	.806	,253	,073	,328	3,459	,001
BUDAYA ORGANISASI	.559	,503	,075	,634	6,683	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS. 20.00

• Ada dua dasar pengambilan keputusan untuk uji T parsial dalam Analisis Regresi

- Berdasarkan nilai T hitung dan T tabel
 1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
 2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS
 1. Jika nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 2. Jika nilai Sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan melihat output di atas berarti terdapat dua hipotesis [H_a] yang diajukan dalam uji t ini :

1. H_1 = Komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) – [disebut uji t pertama]
2. H_2 = Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) – [disebut uji T kedua]

- Cara Melakukan uji t parsial [uji t pertama]
Berdasarkan output SPSS *Coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel

Komunikasi (X_1) adalah sebesar 0,253 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan bahwa Komunikasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh positif diartikan, bahwa semakin meningkat Komunikasi (X_1) maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien regresi dari variabel Komunikasi (X_1) ini akan diuji signifikasinya inilah yang sering disebut dengan uji t parsial dalam analisis regresi.

- Hipotesis (Dugaan) dalam uji t pertama adalah :
 1. H_0 = Komunikasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 2. H_1 = Komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka nilai $\alpha = 0,05$

- Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji t pertama
 1. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai t hitung $<$ t tabel atau jika nilai Sig. $>$ 0,05

2. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t hitung $>$ t table atau nilai Sig. $<$ 0,05

Rumus untuk mencari Nilai t table adalah :

$$t \text{ tabel} = (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

ket :

α = tingkat kepercayaan

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

jadi :

$$t \text{ tabel} = (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/ 2 ; 45 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 45 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 42)$$

t tabel = angka 0,025 ; 42 kemudian di cari pada distribusi nilai t tabel maka nilai t tersebut adalah sebesar. 2,01808

- Hasil dan pengambilan keputusan dalam uji t Pertama :

Berdasarkan hasil analisis regresi di peroleh nilai t hitung sebesar 3,056 $>$ t tabel 2,01808 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya Komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Cara Melakukan uji t parsial [uji t kedua]

Untuk uji t kedua yakni dengan H_2 = budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan output SPSS *Coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) adalah sebesar 0,503 bernilai positif (+), sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X_2) berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh positif diartikan, bahwa semakin meningkat budaya organisasi (X_2) maka akan meningkat pula kinerja karyawan (Y).

Hipotesis (Dugaan) dalam uji t kedua adalah :

1. H_0 = Budaya organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. H_2 = Budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka nilai α = 0,05

- Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji t kedua

1. H_0 diterima dan H_2 ditolak jika nilai t hitung $<$ t tabel atau jika nilai Sig. $>$ 0,05

2. H_0 ditolak dan H_2 diterima jika nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai Sig. $<$ 0,05

- Hasil dan pengambilan Keputusan dalam uji t Kedua :

Berdasarkan hasil analisis regresi di peroleh nilai t hitung sebesar 3,137 $>$ t tabel 2,01808 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,03 $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

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

1. Berdasarkan pengujian simultan dengan nilai F hitung sebesar (14,551% $>$ sig 0,05) diketahui bahwa komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis variabel komunikasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 0,719% terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 0,836% terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang.

2. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diuraikan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Variabel komunikasi lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka

disarankan agar perusahaan dapat mempertahankannya atau bahkan meningkatkan variabel tersebut. Agar karyawan dapat bekerja secara baik (efektif dan efisien)

2. Walaupun variabel budaya organisasi tidak begitu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Tetapi budaya organisasi juga perlu ditingkatkan, Karena dengan adanya budaya organisasi setiap pekerjaan yang kita lakukan bisa jauh lebih baik.
3. Bagi penelitian selanjutnya agar mempertimbangkan atau menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika perlu penelitian yang selanjutnya menambah jumlah kuesioner yang disebarkan agar data yang didapat lebih banyak untuk diteliti. Sehingga memungkinkan hasil yang komprehensif.

Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.

E. DAFTAR RUJUKAN

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Albert Kurniawan. 2014. Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- AW Suranto, 2011. Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mulyana, Deddy. 2013. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Schein, Edgar H. 2014. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,

ANALISIS KINERJA KEUANGAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ECONOMIC VALUE ADDED (EVA) PADA PT. INDO FOOD SUKSES MAKMUR.TBK

Rudy Chairudin¹, Kartawinata²

^{1,2}. Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

¹Email : rudychair62@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/01/2021

Revised:
25/05/2021

Accepted:
27/06/2021

Online-Published:
30/06/2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kinerja keuangan perusahaan serta sebagai bahan informasi bagi masyarakat dalam berinvestasi pada suatu perusahaan. Sebagai salah satu pengukuran kinerja keuangan adalah Economic Value Added (EVA) dimana alat ini digunakan untuk mengukur hasil kinerja keuangan perusahaan serta untuk mengetahui apakah hasil keputusan manajemen atau keuangan perusahaan selama ini dapat meningkat atau menurun. keuangan perusahaan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa PT. Indo Food Sukses Makmur Indonesia memiliki kinerja keuangan yang memuaskan terutama pada tahun 2017 dan 2019 yang memiliki nilai EVA positif, sedangkan untuk tahun 2018 memiliki nilai EVA negatif karena adanya kenaikan harga pokok penjualan dan biaya keuangan dalam penggunaan utang jangka pendek.

Kata Kunci: eva, kinerja keuangan

ABSTRACT

The purpose of this study is find out the company's financial performance as well as information material for the public in investing in a company. As one of the measurements of financial performance is Economic Value Added (EVA) where this tool is used to measure the results of the company's financial performance as well as to find out whether the results of management or corporate financial decisions so far can increase or decrease the company's finances. From the results of this study it can be concluded that PT. Indo Food Sukses Makmur Indonesia has a satisfactory financial performance, especially in 2017 and 2019 which has a positive EVA value, while for 2018 it has a negative EVA value due to an increase in cost of goods sold and financial costs in the use of short-term debt

Keywords : eva, financial performance

A. PENDAHULUAN

Semakin banyaknya bermunculan suatu perusahaan maka akan membuat persaingan semakin ketat di dalam dunia bisnis. Manajemen perusahaan diwajibkan harus mampu bersaing dan menunjukkan kemampuan kinerja yang baik dan luas agar dapat membuat para investor tertarik untuk menanamkan modalnya kepada perusahaan. Dari persaingan yang cukup ketat ini pula akan membawa dampak pengaruh yang sangat kuat pada kinerja perusahaan. PT Indofood Sukses Makmur Tbk. merupakan salah satu perusahaan yang dipandang cukup berhasil di Indonesia dalam memproduksi berbagai macam barang konsumsi terkenal, disamping itu PT Indofood juga termasuk ke dalam pasar modal syariah. Melihat hal ini di pandang perlu untuk menganalisa kinerjanya

Banyak pilihan yang bisa digunakan bagi perusahaan untuk menilai peningkatan prestasi keuangan perusahaan, salah satunya adalah dengan cara menghitung Economic Value Added, dimana dari hasil penghitungan ini dapat mengetahui kinerja keuangan perusahaan apakah kinerja perusahaan mengalami perkembangan atau penurunan, hal ini tidak terlepas dari keputusan keputusan yang telah diambil oleh pengambil keputusan keuangan perusahaan didalam pengelolaannya.. Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul yang digunakan dalam penulisan ilmiah ini adalah “Analisis Kinerja Keuangan dengan Menggunakan Metode Economic Value Added (EVA) Pada PT. Indo Food Sukses Makmur.

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana kinerja perusahaan pada PT. Indo Food Sukses Makmur Tbk, apabila diukur dengan menggunakan metode Economic Value Added (EVA)
2. Apakah perusahaan memiliki Nilai Tambah Ekonomis ?

Sedangkan, berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, penelitian hanya menghitung kinerja keuangan PT. Indo Food Sukses Makmur dengan menggunakan metode EVA untuk mengetahui apakah kinerja perusahaan tersebut baik atau tidak sehingga bisa mempengaruhi pengambilan keputusan calon penanam modal dengan periode pengamatan tahun 2017 sampai 2019.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja perusahaan dengan menggunakan metode EVA. Dari hasil dari perhitungan dengan menggunakan Economic Value Added dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi calon penanam modal untuk pengambilan keputusan dalam menanamkan modalnya.
2. Untuk mengetahui apakah perusahaan memiliki nilai tambah ekonomis atau tidak

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi serta dapat memperluas cakrawala berpikir bagi penulis, sehingga dapat memajukan ilmu pengetahuan tentang dunia keuangan. Sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perbaikan atau peningkatan kinerja keuangan perusahaan serta menerapkan alat ukur kinerja keuangan perusahaan yang dapat mencerminkan pertumbuhan perusahaan dengan tepat.

2. Bagi Investor

Membantu investor dalam mengetahui kondisi, potensi dan perkembangan perusahaan untuk kemudian dapat mengambil suatu keputusan investasi.

B. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah PT. Indo Food Sukses Makmur . Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder yang diperoleh melalui media internet untuk menerangkan kinerja perusahaan dengan menggunakan penilaian tambah ekonomis atau EVA (Economic Value Added)

Data Variabel

Pengumpulan data penelitian ini kemudian disajikan secara Statistic Inferensi untuk mengetahui hasil kinerja keuangan PT. Indo Food Sukses Makmur Indonesia dengan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada data sekunder yang diperoleh dari media internet berupa laporan PT. Indo Food Sukses Makmur.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data yang didapat dari media internet berupa Annual Report Tahunan PT. Indo Food Sukses Makmur.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Lapotan Neraca PT.Indo Food Sukses Makmur Tbk sbb :

Tabel 1. Perhitungan Neraca PT. Indo Food Sukses Makmur, Tbk Periode 2017-2019 (disajikan dalam Miliar Rupiah)

	2019	2018	2017
Aktiva Lancar	32.704,970	35.553,231	32.201,072
Aktiva Tidak Lancar	64.356,662	60.435,976	56.037,923
Liabilitas Jangka Pendek	27.474,862	31.45,755	21.937,652
Liabilitas Jangka Panjang	17.620,019	15.999,68	20.342,082
Total Ekuitas	51.966,751	48.553,764	45.964,261

Tabel 2. Laporan Perhitungan R/L Perusahaan PT. Indo Food Sukses Makmur .TBK. Tahun 2017-2019

	2019	2018	2017
Penjualan	57.845.448	54.742.187	53.120.225
Beban Pokok Penjualan	40.846.528	39.272.319	37.820.131
Laba Bruto	16.998.920	15.469.868	15..300.094
Beban Umum, Penjualan, distribusi dan Administrasi, dan (Beban operasi lain)	9.497.456	8.340.536	8.083.411
EBIT	7.501.464	7.129.332	7.216.683
Beban keuangan	1.306.065	1.833.323	1.092.033
EBT	6.195.399	5.296.009	6.124.648
Beban Pajak	2.000.001	1.715.919	1.809.248
Laba Periode Berjalan	4.195.398	3.580.090	4.135.400
Bagian Penghasilan Komprehensif dan entitas lain	236.397	743.220	382.345
Total Laba Komprehensif Periode Berjalan	4.431.795	4.323.310	4.517.745
EPS	402	321	373

Dari Tabel Diatas dapat dilihat bahwa Total Laba comprehensive perusahaan dari tahun 2017 ke 2018 mengalami penurunan sebesar 4 %. Walaupun adanya peningkatan penjualan sebesar 3.05 % akan tetapi laju pertumbuhan Beban Pokok Penjualan 3.83 % yang lebih besar. Selanjutnya laba perusahaan mengalami peningkatan kembali dari tahun 2018 ke 2019 sebesar 2,50 % sedangkan beban pokoknya hanya mengalami peningkatan sebesar 4 % dan terjadinya peningkatan penjualan sebesar 5,7 %.

2. Perhitungan NOPAT dengan rumus EBIT (t - t) maka didapatkan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 3. PT. Indo Food Sukses Makmur . TBK Tahun 2017-2019

	2019	2018	2017
EBIT	7.501.464	7.129.332	7.216.683
Tax	0.3228	0.3240	0.2954
NOPAT	5.079.991	4.819.428	5.084.875

Dari tabel diatas tanpa EBIT perusahaan untuk tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 1,2 persen. Hal ini terjadi karena walaupun adanya peningkatan penjualan tetapi pertambahan harga pokok perusahaan laju pertumbuhannya lebih besar. Untuk tahun 2018 ke 2019 EBIT perusahaan mengalami peningkatan kembali sebesar 5,278 % akibat dari peningkatan penjualan yang lebih besar walaupun adanya

peningkatan harga pokok penjualan perusahaan.

3. Untuk Perhitungan Invested Capital Sebagai berikut :

Tabel 4. Perhitungan Invested Capital PT. Indo Food Sukses Makmur . TBK Tahun 2017-2019

	2019	2018	2017
Total Hutang	45.094.881	47.435.443	42.279.734
Equitas	51.966.751	48.553.764	45.964.261
Hutang Jangka Pendek	27.474.862	31.435.755	21.937.652
Invested Capital	69.546.770	64.553.452	66.306.343

Dari tabel diatas tampak Total hutang perusahaan tahun 2017 ke 2018 Mengalami peningkatan sebesar 12,19 % dan equitas maupun hutang jangka pendek juga mengalami peningkatan masing-masing sebesar 5.6 % dan 43,29 %. Sehingga invested capital mengalami penurunan sebesar 2.64 %. Untuk Tahun 2018 ke 2019 Total Hutang mengalami penurunan sebesar 4.9 %, dan equitas mengalami kenaikan sebesar 7,02 % Sedangkan Hutang jangka pendeknya mengalami penurunan sebesar 12,59 % sehingga mengakibatkan menaiknya invested capital sebesar 7,7 %.

Tabel 6. Menghitung Cost Of Debt Indo Food Sukses Makmur . TBK Tahun 2017-2019

	2019	2018	2017
Beban Bunga	1.306.065	1.833.323	1.092.033
Total liabilitas Jangka Panjang	17.620.019	15.999.688	20.342.082
Cost Of Debt (rd)	0.07412/7.412 %	0.11459/11.459 %	0.05368/5.368 %

Pada tabel diatas untuk beban bunga Perusahaan Indo Fod Sukses makmur Tbk tahun 2017 ke 2018 mengalami Peningkatan sebesar 67, 88 % Sedangkan total liabilitas jangka panjang turun sebesar 21,34 % sehingga mengakibatkan cost of debt mengalami peningkatan sebesar 113 %. Hal

4. erhitungan Debt toAssets Ratio sbb :

Tabel 5 Menghitung Debt to Assets Ratio PT.Indo Food Sukses Makmur 2017-2019

	2019	2018	2017
Total Hutang	45.094.881	47.435.443	42.279.734
Total Aktiva	97.061.632	95.989.207	88.238.995
Debt to Assets Ratio(D)	0.4646/46.460 %	0.4941/49.417 %	0.4791/47.915 %

Dari tabel diatas tampak Total Hutang perusahaan tahun 2017 ke 2018 Mengalami peningkatan sebesar 12,19 % dan Total Aktiva meningkat sebesar 8,78 %. Sehingga Debt to Assets ratio mengalami peningkatan sebesar 3.13 %. Untuk tahun 2018 2019 Total Hutang mengalami penurunan sebesar 4,9 % sedangkan total aktiva meningkat sebesar 1,117 % sehingga mengakibatkan Debt to assets ratio mengalami penurunan sebesar 5,98 %

5. Perhitungan Cost of debt PT.Indo Food Sukses Makmur .Tbk Tahun 2017 dan 2018 Sbb :

ini diakibatkan oleh hutang jangka pendek yang meningkat dengan tingkat bunga yang lebih besar walaupun secara total jumlah hutang menurun . Untuk Tahun 2018 ke 2019 beban bunga mengalami penurunan sebesar 28.76 % sedangkan total liabilitas jangka panjang hanya naik sebesar 10,12 % ,

sehingga Cost ob debt mengalami penurunan sebesar 35.32 %.

6. Menghitung Tingkat Modal

Tabel 7. Tingkat Modal PT.Indo Food Sukses Makmur 2017-2019

	2019	2018	2017
Equitas	51.966.751	48.553.764	45.964.261
Total Hutang dan Equitas	97.061.632	95.989.207	88.243.995
Tingkat Modal (E)	0.53539/53.539%	0.50582/50.582 %	0.52087/52.087 %

Equitas Perusahaan PT Indo Food Sukses Makmur Tbk untuk tahun 2017 ke 2018 mengalami kenaikan sebesar 5.63 % sedangkan total hutang dan equitas naik sebesar 8.77 % sehingga tingkat modal mengalami penurunan sebesar 2.89 %.

Untuk tahun 2018 ke 2019 tingkat equitas

mengalami kenaikan sebesar 7,03 % sedangkan total hutang dan equitas mengalami peningkatan sebesar 1,11% sehingga mengakibatkan tingkat modal mengalami kenaikan sebesar 5,85 %

7. Menghitung Rentabilitas Moda PT. Indo Sukses Makmur Tbk sbb:

Tabel 8. Rentabilitas Modal PT.Indo FoodSukses Makmur. Tbk.Tahun 2017-2019

	2019	2018	2017
EAT	4.431.795	4.323.310	4.517.745
Equity	51.966.751	48.553.764	45.964.261
Re	0.08528/8.528%	0.08904/8.904 %	0.09828/9.828%

Pada tahun 2017 ke 2018 untuk EAT perusahaan turun sebesar 4,3 % sedangkan tingkat equity naik sebesar 5,63 % . ini mengakibatkan Rentabilitas moda sendiri (re) mengalami penurunan sebesar 9,40 %.

Untuk tahun 2018 ke 2019 EAT perusahaan

mengalami kenaikan sebesar 2,50 % , sedangkan Equity naik sebesar 7,03 % , hal ini mengakibatkan rentabilitas modal sendiri menurun sebesar 4,22 %.

8. Perhitungan Beban Pajak PT Indo Food Sukses Makmur Tbk sbb:

Tabel 9. Beban Pajak PT.Indo FoodSukses Makmur. Tbk Tahun 2017-2019

	2019	2018	2017
Beban Pajak	2.000.001	1.715.919	1.809.248
Laba Bersih sebelum Pajak	6.195.399	5.296.009	6.124.648
Tax	0.3228/32.28%	0.3240/32.40%	0.2954/29.54%

Untuk Beban Pajak Pada PT.Indo food sukses makmur tahun 2017 ke 2018 mengalami penurunan sebsar 7.12 persen dan kemudian tahun 2019 mengalami kenaikan kembali sebesar 10.54 %. Dari tabel diatas juga tampak bahwa besaran laba bersih sebelum pajak PT.Indo Fod Sukses Makmur TBK untuk tahun 2017 ke 2018 amengalami penurunan sebesar 29,54 % lalu mengalami

kenaikan kembali sebesar kurang lebih 3 % untuk tahun 2019.

9. Menghitung WACC (Weighted Average Cost Of Capital) sbb :

Tabel 10. WACC Indo FoodSukses Makmur. Tbk Tahun 2017-2019

	2019	2018	2017
WACC = $\{(D \times r_d) (1-t) + (E \times r_e)\}$	0,06895	0.0839	0,0693

10. Menghitung Capital Charges sbb:

11. Tabel 11. Capital Charge PT.Indo Food Sukses Makmur. Tbk Tahun 2017-2019

	2019	2018	2017
Invested Capital	69.546.770	64.553.452	66.306.343
WACC	0,06895	0.0839	0,0693
Capital Charges	4.795.249	5.416.034	4.595.029

Dari tabel diatas Capital charge perusahaan untuk tahun 2017 ke 2018 mengalami kenaikan sebesar 17,86 % hal ini akibat dari invested capital perusahaan mengalami penurunan 2,64 %. Untuk tahun 2018 ke 2019 capital charge mengalami penurunan sebesar 11.46% akibat dari invested capital perusahaan yang mengalami kenaikan sebesar 7i .73 %. Hal ini terjadi Walaupun invested capital mengalami kenaikan akan tetapi invested capital dilakukan dengan menggunakan hutang jangka panjang sehingga wacc (weighted average cost of capital)perusahaan mengalami penurunan sebesar 17.8 %.

12. Menghitung Economic Value Added sbb:

Tabel 12. EVA PT.Indo Food Sukses Makmur. Tbk Tahun 2017-2019

	2019	2018	2017
NOPAT	5.079.991	4.819.428	5.084.875
Capital Charges	4.795.249	5.416.034	4.595.029
EVA	284.742	0 <	489.846

Economic Value Added perusahaan dari tabel diatas tanpak 2017 mengalami positip, kemudian tahun 2018 mengalami negatip akibat dari realisasi modal perusahaan yang menggunakan hutang jangka pendek dimana beban keuangan perusahaan untuk jangka pendek secara relatif pertanggungannya menjadi lebih besar dibanding dengan menggunakan hutang jangka panjang. Disamping itu beban harga pokok penjualan adalah 71. 74 % lebih besar dari tahun 2017 dan 2019 yang masing –masing 71.19 % dan 70.61 %. Hal ini akibat dari perusahaan indofood adalah

perusahaan dalam makanan dan minuman yang kebutuhannya banyak mengkonsumsi tepung terigu dimana menurut ketua umum asosiasi pengusaha tepung terigu Indonesia (Aptindo) Fransiscus Welirang kebutuhan akan import gandum sedang mengalami pertumbuhan sebesar 5 % dari realisasi impor pada tahun lalu sebanyak 10.09 juta ton, padahal harga gandum dunia pada saat itu sedang meningkat . Kemudian untuk tahun 2019 EVA mengalami positip kembali. Karena adanya peningkatan penjualan perusahaan walaupun diikuti peningkatan harga pokoknya akan tetapi laju pertambahan peningkatan penjualan pertambahannya masih lebih besar . secara keseluruhan PT Indo food Sukses Makmur Tbk EVA nya masih tetap lebih besar dari 0 (nol) untuk hun 2017 dan 2019 hal ini menunjukkan banwa kinerja perusahaan sudah cukup memuaskan untuk kinerjanya.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

1. Nilai Eva perusahaan untuk masing – masing tahun 2017 dan 2019 masih mengalami positip dengan Nilai NOPAT lebih lebih besar daripada capital Chargenya atau lebih besar daripada 0 (nol) kecuali untuk tahun 2018 yang nilai Eva nya lebih kecil dari 0 (nol)
2. Kineja keuangan perusahaan untuk tahun 2017-2019 sudah cukup memuaskan maka perlu dapat menjadi perhatian bagi ivestor untuk berinvestasi dipasar modal

E. DAFTAR RUJUKAN

- Albertus, Indratno. 2013. *Prinsip-Prinsip Dasar Akuntansi*. Jakarta.
- Darsono & Ashari. 2005. *Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan*. Yogyakarta : ANDI.
- Harahap, Sofyan. Syafri. 2013. *Analisis Kritik atas Laporan Keuangan*. Jakarta : Pustaka Quantum.
- Harahap, Sofyan. Syafri. 2001. *Akuntansi Islam menuju perumusan teori*. Jakarta : Pustaka Quantum.
- James O. Gill & Moira Chatton. 2003. *Memahami Laporan Keuangan*. Jakarta.

Resmi, Siti. 2002. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Tunggal, Amin. Widjaja. 2001. *Memahami Economic Value Added (EVA) Teori dan Kasus*. Jakarta : Harvindo.

Tunggal, Amin. Widjaja. 2008. *Pengantar Konsep Economic Value Added (EVA) dan Value Based Management (VBM)*. Jakarta : Harvindo.

ANALISIS PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK CABANG PALEMBANG

Roswaty¹

¹Dosen jurusan Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri, Sumatera Selatan

¹Email : roswaty@uigm.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/01/2021

Revised:
25/05/2021

Accepted:
27/06/2021

Online-Published:
30/06/2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan besarnya Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya yaitu Budaya Perusahaan dan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Nilai Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel Budaya Perusahaan dan variabel Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,860 (86,0%). Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 74%, dan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Perusahaan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of corporate culture on the performance of employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Palembang Branch. This study involves a total sample of 58 respondents. The sampling technique used in this study is a saturated sample. In this study, the independent variable is corporate culture, and the dependent variable is employee performance. The correlation coefficient number is applied to determine the relationship between company culture and employee performance. Based on the results of these data, it can be explained that between corporate culture on employee performance variables have a very strong relationship because it has a correlation value of 0.860 (86.0%). From the calculation of the coefficient of determination (R^2), it can be summarized that there is an influence of cultural variables on employee performance by 74%, and the remaining 26% is influenced by other independent variables not included in this study.

Keywords: Corporate Culture, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan

budaya perusahaan yang baik dan benar. Budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja. Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam

mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016).

Budaya perusahaan merupakan modal kerja bagi karyawan, karena nilai-nilai yang terkandung didalam budaya suatu perusahaan dapat membentuk sikap, karakteristik dan perilaku sehari-hari dalam bekerja dan bisa menjadi identitas, pembeda dari perusahaan lainnya. Karyawan adalah seorang manusia yang bekerja yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa gaji/pendapatan baik berupa uang dan barang lainnya pada suatu perusahaan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk juga untuk perusahaan. Tujuan kinerja adalah untuk menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisme, budaya dan kerja sama (Wibowo, 2016).

Bank BTN telah membuat sebuah budaya perusahaan yang mempunyai makna, mengandung lima nilai budaya perusahaan yang diwajibkan bagi karyawan untuk menghafal, memahami, dan menerapkannya dalam berperilaku yaitu SIIPS (Sinergi, Integritas, Inovasi, Profesionalisme, dan Spirit Mencapai Keunggulan) sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan sendiri menjadi faktor penting dalam suatu perusahaan agar mempunyai kinerja yang baik, untuk melihat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Mulyadi, Sulaeman, dan

Ramdhani, 2012) pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang kuat, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang memiliki nilai korelasi sebesar 0,607 yang berarti memiliki hubungan kuat. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul” Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang”.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang**”.

Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah “Bagaimana Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang?”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Diduga Terdapat Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang.

Tinjauan Pustaka

Menurut Wibowo (2016) budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja. Filosofi dan desain tidak terelakkan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Menurut Ganyang (2018) organisasi adalah kerjasama antar dua orang atau lebih

untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Torang (2016) organisasi dikoordinasikan secara sadar mengandung arti manajemen dan organisasi yang merupakan entitas (kesatuan) sosial berarti bahwa unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Dengan demikian, dalam berbagai hal dapat dikatakan bahwa kelompok adalah bagian dari organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Budaya adalah cara kita melakukan sesuatu. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Menurut Ganyang (2018) artefak budaya organisasi adalah bagian dari budaya organisasi yang paling mudah diamati baik oleh anggota organisasi maupun oleh pihak luar karena dapat dilihat, didengar, dirasa, dikenakan, dan dinikmati. Artefak budaya organisasi terdiri dari beberapa unsur yaitu logo organisasi, bendera organisasi, seragam, nyanyian dan slogan. Menurut Wibowo (2016) kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Menurut Torang (2016) mengungkapkan proses budaya organisasi dapat dipandang dari terbentuknya/terciptanya, dipertahankan/dipeliharanya, dan diubah /dikembangkannya budaya organisasi, sedangkan untuk menghadapi tantangan perubahan budaya, diperlukan adaptasi proses budaya. Ada 5 kekuatan yang dapat membentuk dan mempertahankan budaya organisasi, yaitu peran pimpinan, selektif (proses recruitment terhadap orang-orang yang dapat dipanuti), sosialisasi, pengembangan budaya organisasi (melalui perubahan sistem struktur, proses/system, Sumber daya manusia (SDM)), adaptasi. Desakan lingkungan sosial, ekonomi, dan politik terhadap perubahan budaya organisasi merupakan suatu keharusan yang tidak dapat dihindari.

Menurut Kroeber & Kluckhohn dalam (Susanto,2018) terdapat beberapa indikator budaya, salah satunya sinergi

budaya yang kuat yang dipegang para anggota akan ditunjukkan dengan kesepakatan yang kuat pula untuk bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi, berlaku dan bertindak sesuai aturan. Menurut Susanto dan Aisyah (2010) menjelaskan beberapa indikator antara lain adalah kreatif, ketekunan, kerjasama, integritas, dan rasionalitas. Menurut Jerome want dalam (Wibowo, 2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator budaya perusahaan, yaitu misi dan strategi, efektivitas kepemimpinan dan manajemen, komunikasi dan pengambilan keputusan, desain dan struktur organisasi, perilaku, organisasi, pengetahuan dan kompetensi, intervensi bisnis dan organisasi, dan inovasi dan pengambilan keputusan. Inovasi dan pengambilan risiko menjadi komoditas langka dalam bisnis. Kecenderungan mengarah pada peningkatan kebutuhan akan pengawasan oleh manajemen. Peluang untuk inovasi dan pengambilan risiko harus menjadi komponen utama dalam setiap budaya. Menurut Sobirin (2019) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator budaya yaitu formalisasi organisasi, spesialisasi, standarisasi kerja, hirarki organisasi, kompleksitas organisasi, sentralisasi dan profesionalisme. Profesionalisme adalah tingkat pendidikan formal dan latihan-latihan khusus yang harus dimiliki karyawan untuk suatu posisi jabatan tertentu. Dan menurut Syarif dan Anggriyani dalam (Atmadja, 2018) menyatakan bahwa kualitas kehidupan organisasi, baik yang terwujud dalam kebiasaan kepemimpinan dan hubungan tersebut tumbuh dan berkembang berdasarkan spirit.

Menurut Wibowo (2016) kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2016) sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) mengemukakan indikator-indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan membahas masalah yang berkaitan dengan pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk (Bank BTN) Cabang Palembang. Apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dalam perusahaan. Adapun objek penelitian ini yaitu : pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang, bertempat di Jalan Jendral Sudirman KM. 4.5 NO.125 Palembang. Waktu penelitian ini di rencanakan akan dilakukan pada bulan September 2019 sampai Januari 2020. Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan sebelumnya, supaya penelitian ini lebih fokus tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud maka dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan yang dikaji pada ruang lingkup pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang.

A. Jenis Data

Jenis data dibagi menjadi 2 yaitu 1. Data Kualitatif, menurut Sujarweni (2018) Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi, organisasi, aktivitas sosial dan lain-lain. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan konteks tertentu. 2. Data Kuantitatif, menurut Sujarweni (2018) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur Statistical Product and Service Solutions (SPSS) atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

B. Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer yang diperoleh dari responden melalui pembagian kuesioner kepada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Palembang dan data sekunder yang diperoleh dari website Bank BTN, catatan, buku, majalah berupa laporan, artikel, dan lain sebagainya.

C. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasi adalah semua karyawan tetap PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang sebanyak 137 orang karyawan. Menurut Sujarweni sampel (2018) adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus

betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan hal yang penting jika peneliti melakukan penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif. Untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan rumus slovin. Populasi responden adalah seluruh pegawai Bank BTN berjumlah 137 orang, maka sampel yang diambil sebagai penelitian jika menggunakan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 90 %, dan tingkat error 10 % adalah $n = 57,8$ (58 sampel) sebagai berikut :

$$n = \frac{137}{1 + 137 \times (0,1)^2} = \frac{137}{1 + 137 (0,01)} = \frac{137}{2,37} = 57,8 \text{ (58 sampel)}$$

Menurut Sujarweni (2018) untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat teknik sampling yang digunakan yaitu berkategori *probability sampling* (setiap individu yang terdapat dalam populasi dapat dijadikan sampel). *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Sujarweni (2018) analisis data dapat diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sujarweni (2018) teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi dari responden sesuai lingkup penelitian. ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang biasa digunakan adalah observasi, wawancara, studi dokumen, dan kuesioner atau angket. Pada teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah Kuesioner atau Angket yang dibagikan kepada seluruh karyawan Bank BTN dan Studi dokumen

yang berbentuk data tersimpan di website, dan lain-lain.

E. Teknik Analisis

Menurut Sujarweni (2018) data yang diperoleh dari kuesioner kemudian dilakukan uji validitas dengan melihat korelasi antar item pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas suatu instrumen menurutnya menunjukkan seberapa jauh ia dapat mengukur apa yang hendak diukur. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variable tertentu. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $< r$ hitung maka valid.

Menurut Sujarweni (2018) data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Secara internal, pengujian dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik-teknik tertentu. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel, menunjukkan tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran.

Menurut Siregar (2017) data yang berdistribusi normal artinya data yang mempunyai sebaran yang normal, dengan profil yang dapat dikatakan bisa mewakili populasi. Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi dapat dipakai statistik non parametrik.

Menurut Siregar (2017) dalam melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik dapat digunakan uji t untuk menguji hipotesisnya. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif

tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian.

Menurut Siregar (2017) regresi linier sederhana terdiri dari satu variabel dependen (terikat) dan satu variabel independen (bebas). Menurut Siregar (2017) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Nilai korelasi ($-1 \leq 0 \leq 1$). Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada diantara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Tabel 1. Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20- 0,399	Lemah
0,40- 0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80- 0,100	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2017)

Menurut Siregar (2017) Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sujarweni (2018) operasional adalah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis.

Menurut Sujarweni (2018) variabel penelitian adalah sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi satu orang dengan yang lain, atau satu objek dengan objek yang lain. Adapun jenis-jenis variabel tersebut adalah variabel independen adalah Budaya Perusahaan (X) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan teknik pengambilan sampel dan kuesioner yang dibagikan kepada responden, berikut ini akan dilakukan rangkaian penjelasan yang bertujuan untuk membahas masalah penelitian dan menjawab tujuan dari dilakukannya penelitian ini. Responden merupakan sampel dari populasi karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang berjumlah 58 orang.

Sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut mengenai Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang, terlebih dahulu akan dilaksanakan beberapa pengujian yaitu uji karakteristik responden, validitas, reliabilitas, normalitas, uji t statistik, Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R square)

Skala pengukuran instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala likert. Menurut Siregar (2017) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Bentuk jawaban Skala likert terdiri dari Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

A. Karakteristik Responden

yaitu karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, adapun responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut:

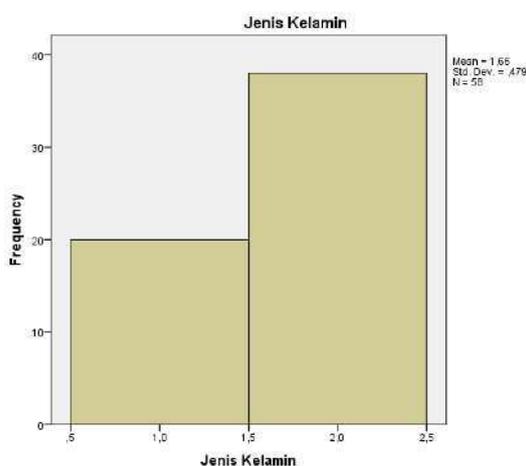
Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	20	34,5	34,5	34,5
PEREMPUAN	38	65,5	65,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan dengan IMB
SPSS version 23

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss pada tabel 2 menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari responden adalah laki-laki sebanyak 20 orang, dan perempuan sebanyak 38 orang.



Gambar 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

B. Pengujian Validitas

Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ ($58 - 2$) = 56 responden dengan sig 5%. Jika r tabel < r hitung maka valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya (X)

Sumber : hasil pengolahan dengan IMB
SPSS version 23

ITEM	R _{hitung}	R _{Tabel}	KETERANGAN
Budaya 1	0,721	0,258	Valid
Budaya 2	0,798	0,258	Valid
Budaya 3	0,765	0,258	Valid
Budaya 4	0,769	0,258	Valid
Budaya 5	0,798	0,258	Valid
Budaya 6	0,712	0,258	Valid
Budaya 7	0,843	0,258	Valid
Budaya 8	0,802	0,258	Valid
Budaya 9	0,759	0,258	Valid
Budaya 10	0,808	0,258	Valid
Budaya 11	0,665	0,258	Valid
Budaya 12	0,721	0,258	Valid
Budaya 13	0,853	0,258	Valid
Budaya 14	0,846	0,258	Valid
Budaya 15	0,720	0,258	Valid

Sumber : hasil pengolahan dengan IBM
SPSS version 23

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

ITEM	R _{Hitung}	R _{Tabel}	KETERANGAN
Kinerja 1	0,817	0,258	Valid
Kinerja 2	0,873	0,258	Valid
Kinerja 3	0,815	0,258	Valid
Kinerja 4	0,306	0,258	Valid
Kinerja 5	0,761	0,258	Valid
Kinerja 6	0,705	0,258	Valid
Kinerja 7	0,803	0,258	Valid
Kinerja 8	0,869	0,258	Valid
Kinerja 9	0,851	0,258	Valid

Sumber : hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 23

Berdasarkan hasil data pada kedua table 3 dan 4 diatas terlihat bahwa hasil uji validitas data menunjukkan semua butir pertanyaan valid, karena R_{Hitung} lebih besar dari R_{Tabel} = 0,258.

C. Pengujian Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel

mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.6 yaitu 0,958 dengan N jumlah pertanyaan 15 butir dan 0,879 dengan N jumlah pertanyaan 9 butir bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner reliabilitas sehingga dapat dikatakan kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 5. Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Ketentuan R _{tabel}	Hasil
Budaya	0.958	0.6	Reliabel
Kinerja	0.879	0.6	Reliabel

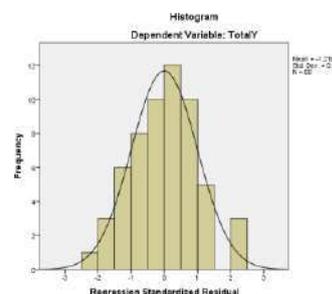
Sumber : hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 23

Berdasarkan hasil data dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari responden dikatakan reliable, dikarenakan nilai Alpha > 0,60.

D. Pengujian Normalitas

Menurut Siregar (2017) data yang berdistribusi normal artinya data yang mempunyai sebaran yang normal, dengan profil yang dapat dikatakan bisa mewakili populasi. Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi dapat dipakai statistik non

parametrik. Histogram dimana berupa tampilan bentuk grafis untuk menunjukkan distribusi data secara visual atau seberapa sering suatu nilai yang berbeda itu sering terjadi dalam suatu kumpulan data.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas – Histogram

Sumber : hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 23

Dari gambar 2 dapat diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng, maka dengan ini data residual terdistribusi secara normal.

E. Pengujian t statistik

Uji statistik t dimana untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait. Serta untuk menguji

pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan penelitian uji statistik diperoleh hasil perhitungan diketahui bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Menguji Signifikan Variabel Budaya (X)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,394	2,793		1,215	,229
TotalX	,559	,044	,860	12,613	,000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 23

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai t-hitung (12,613) > t-tabel (2,00324) dan sig $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel independen (Budaya) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja). Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dapat disimpulkan berdasarkan nilai hasil output spss bahwa budaya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang.

F. Pengujian Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi tersebut jika di masukkan ke dalam persamaan regresi $Y=a+bX$ dapat dijelaskan sebagai berikut : Hasil uji regresi sederhana menunjukkan konstanta $a= 3,394$ dan koefisien $b=0,559$. Sehingga persamaan regresi linier sederhana menjadi $Y= 3,394+0,559X$.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,394	2,793		1,215	,229
TotalX	,559	,044	,860	12,613	,000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 23

Tabel 8.

Koefisien Korelasi (R) & Koefisien Determinasi (R Square)

Hasil perhitungan yang di dapat dari hasil pengolahan data SPSS yaitu koefisien regresi (X) variabel budaya mempunyai arah koefisien regresi positif dengan variabel kinerja karyawan yaitu $b = 0,559$, menyatakan bahwa setiap variabel budaya mengalami peningkatan sebesar 1 maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,559. Nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang yang bertanda positif, hal ini disebabkan karena semakin baik budaya di perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,735	2,828

a. Predictors: (Constant), TotalX

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber : hasil pengolahan dengan IBM SPSS version 23

Berdasarkan hasil data tabel 1 tingkat korelasi dan kekuatan hubungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel budaya terhadap variabel kinerja karyawan, mempunyai hubungan yang sangat kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,860 (86,0%).

G. Pengujian Koefisien Korelasi (R)

Pada tabel 8 diketahui bahwa responden sebanyak 58 dihasilkan nilai korelasi sebesar 0,860 untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi dari hasil perhitungan dengan menggunakan tingkat korelasi dan kekuatan hubungan pada tabel 1.

H. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinasi (R²) yang dinyatakan dalam persentase pada tabel

8 R square. Berdasarkan hasil data pada tabel 7 tersebut dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = 0,740 \times 100\% \\ = 74 \%$$

Dari hasil perhitungan R^2 tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel budaya terhadap kinerja karyawan sebesar 74 %, selebihnya 26 % dipengaruhi oleh variabel independent yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai t-hitung (12,613) > t-tabel (2,00324) dan sig 0,000 < 0,05 hal ini berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel independen (budaya) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).
2. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan konstanta $a = 3,394$ dan koefisien $b = 0,559$. Sehingga persamaan regresi linier sederhana menjadi $Y = 3,394 + 0,559X$. Konstanta (a) sebesar 3,394 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai variabel budaya ($X = 0$), maka nilai variabel kinerja sebesar 3,394. Variabel budaya mempunyai arah koefisien regresi positif dengan variabel kinerja karyawan yaitu $b = 0,559$, menyatakan bahwa setiap variabel budaya mengalami peningkatan sebesar 1 maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,559.
3. Untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi dari hasil perhitungan dengan menggunakan tingkat korelasi dan kekuatan hubungan. Berdasarkan hasil data pada tabel 4.12 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel budaya terhadap variabel kinerja

karyawan, mempunyai hubungan yang sangat kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,860 (86,0%).

4. Berdasarkan hasil perhitungan R^2 pada data tabel 4.14 tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel budaya terhadap kinerja karyawan sebesar 74 %, selebihnya 26 % dipengaruhi oleh variabel independent yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
5. Pengaruh budaya bernilai positif atau baik, artinya pada budaya perusahaan dari tiap-tiap indikator yang tepat dan baik menjadi penyebab meningkatnya kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang.
6. Secara umum hasil penelitian Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang adalah meningkat secara Positif dan Signifikan dibandingkan tahun - tahun sebelumnya.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan pengelolaan budaya perusahaan dan lebih dikembangkan serta meningkatkan lagi budaya yang ada sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat. Sedangkan untuk menghadapi tantangan perubahan budaya, diperlukan adaptasi proses budaya.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah wawasan tentang variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan .

E. DAFTAR RUJUKAN

Ariyanto, Maatpono and Abdul Razak Munir, (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Sulawesi Selatan). Hasanuddin journal of

- Business Strategy (HJBS). Vol.1 No.3.
- Bank BTN, “Tentang Kami”, Budaya kerja nilai-nilai budaya perusahaan.
<https://www.btn.co.id/id/Tentang-Kami> [diakses pada 19 september 2019].
- Bintoro dan Daryanto (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Fauzi, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Semarang). Journal of management, Vol.02 No.02.
- Ganyang, M.T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: IN MEDIA.
- Mulyadi, D. , Sulaeman, E. Dan Ramdhani, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang. Karawang). Journal Manajemen, Vol.09 No.04.
- Marta, J.D (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.X. Surabaya). Bisnis dan Manajemen, Vol.08 No.02
- Renyut, C.L. (2017).). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Samarinda). Jurnal Skripsi Universitas Telkom.
- Rijanto, A dan Mukaram (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT. Agrodana Futres). Bandung). Jurnal riset bisnis dan investasi.
- Sedarmayanti (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, S. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sujarweni (2018). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Sulistiawan, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan divisi penyamakan kulit PT. Adi satria abadi Yogyakarta). Jurnal Kinerja, Vol.14 No.2.
- Torang, S. (2016). Organisasi & Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Uha, I.N. (2017). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Depok: Kencana.