

Volume 1 Nomor 1, Maret 2020

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v1i1>

# J U R N A L

## Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi

p-ISSN: 2716-3911

e-ISSN: 2721-0472



**Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat  
Universitas Mohammad Husni Thamrin**

Kampus A UMHT

Jl. Raya Pondok Gede No. 23 – 25 Kramatjati, Jakarta Timur 13550

Telp. (021) 8096411 ext. 1218; HP. 0812.11702090

Email: [ojslppmumht@gmail.com](mailto:ojslppmumht@gmail.com) Web : <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/JIPKMHarmin>

**Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi**  
**Universitas Mohammad Husni Thamrin**

## DEWAN REDAKSI

### **Penanggung Jawab**

Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo. SKM., M.CommH.  
(Rektor Universitas Mohammad Husni Thamrin)

### **Managing Editor**

Prof. Dr. dr. Kusharisupeni, M.Sc

### **Editor in Chief**

Ir. Yohanes Bowo Widodo, M.Kom.

### **Section Editor**

Rano Agustino, S.Kom.,M.Kom  
Mona Karina, SE., MM  
Dedi Setiadi, ST., MM.  
Yanuar B. Heriyanto, ST., MM  
Andi Tenri Abeng

### **Mitra Bebestari**

Dr. Suherman, M.Si.  
Dr. Dra. Susiana Dewi Ratih, MM.  
Helena Louise Panggabean, SE., MM.  
Dr. Evi Noviaty, SE., MBA.  
Dr. Mansur, SE., MM.  
Danarti Hariani, SP., MM.  
Rahmi, SE., MSM.  
Hasan Basri, SE., MM.  
Ependi, SE., MM.  
Dra. Tutik Wiryanti, MM.  
Dien Triana  
Saparuddin, M.Si.

**Alamat  
Redaksi**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Mohammad Husni Thamrin  
Kampus A Universitas Mohammad Husni Thamrin  
Jl. Raya Pondok Gede No. 23 - 25, Kramat Jati, Jakarta Timur 13550  
Telp. (021) 8096411 ext. 1218, Hp: 085718767171  
email: ojslppmumht@gmail.com; <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/jtik>

## **Kata Pengantar**

Terimakasih Kami Panjatkan Kepada Tuhan yang Maha Esa, atas nikmat dan rahmat-Nya sehingga terbitlah Jurnal Ilmiah Kesehatan yang menumpang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mohammad Husni Thamrin. Sebagai media publikasi ilmiah bagi akademisi di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mohammad Husni Thamrin dan akademisi pendidikan diluar Universitas Mohammad Husni Thamrin. Jurnal ini di berikan nama Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (ILEKA) dengan terbitan setahun dua kali (dua edisi) yaitu pada bulan Maret dan September. Jurnal adalah bentuk real dari Tri Dharma Kampus kepada bangsa Indonesia. Harapan dari terbitan jurnal ini mampu memberikan motivasi dan support bagi akademisi di lingkungan Universitas Mohammad Husni Thamrin untuk selalu berkarya dalam penelitian dan pengabdian yang dapat menjadi sumbangsih pada pembangunan bangsa Indonesia. Semoga Jurnal ILEKA ini dapat bermanfaat bagi lingkungan akademisi Universitas Mohammad Husni Thamrin dan menjadi salah satu jurnal dalam skala nasional yang kompetitif dan profesional.

Maret 2020

Pemimpin Redaksi

*e-ISSN (online): 2721-0472*

*p-ISSN (cetak): 2716-3911*

# DAFTAR ISI

<b>Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI)</b> <i>Ependi</i> .....	1-18
<b>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016</b> <i>Herni Pujiati, Lily Nabilah</i> .....	19-30
<b>Pengaruh Pengembangan SDM dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan</b> <i>Mansur</i> .....	31-41
<b>Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat</b> <i>Hasan Basri, Lily Nabilah</i> .....	42-52
<b>Pengaruh Periklanan dan Harga Jual Terhadap Penjualan Produk Air Minum (Pada PT. Segara Bumi Persada)</b> <i>Farih Ismawan</i> .....	53-60
<b>Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primavera International Jakarta</b> <i>Reni Febrianti, Mia Amanda</i> .....	61-70
<b>Pengaruh Pertumbuhan Pendapatan Usaha, Perputaran Piutang dan Perputaran Persediaan Terhadap Peningkatan Laba Bersih PT. Mayora Indah Tbk</b> <i>Putu Tirta Sari Ningsih, Nilam Nurcahya</i> .....	71-81
<b>Penerapan Sistem Informasi Manajemen Keluarga Berencana Pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Daerah</b> <i>Gatot Hery Djatmika, Asep Hendriyana</i> .....	82-93
<b>Analisis Pengaruh Tingkat Penerimaan Kas dan Pengeluaran Kas terhadap Tingkat Perputaran Piutang pada Koperasi Primkop Hatama Kalibata, Jakarta Selatan</b> <i>Mona Karina, Bekti Puspitasari</i> .....	94-107
<b>Analisis Efektivitas dan Kontribusi Pajak Restoran, Pajak Hotel, dan Pajak Hiburan dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Jakarta</b> <i>Lily Nabilah, Neneng Suryani, Rahmi Qadri, Muhammad Ilham</i> .....	108-118

# **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI)**

**Ependi**

Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Corresepondence author: [ependi71@yahoo.com](mailto:ependi71@yahoo.com)

## **ABSTRACT**

*Influence Leadership, Compensation, Motivation and Work Discipline Against Employee Performance PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI). This study aims to determine the effect of Leadership, Compensation, Motivation and Work Discipline Against Employee Performance PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI).*

*Sample response taken by purposive sampling method where samples taken as much as 55 respondents from 55 Employees of PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI). The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis and classical assumption test. Hypothesis testing is done by using F test and t test.*

*The results of this study show that partially, Leadership variables have a low and insignificant effect on employee performance, Compensation has an effect on and Significantly to Employee Performance, Motivation influence and significant to Employee Performance Meanwhile, and Discipline also influential and significant to Employee Performance. Taken together, Leadership, Compensation, Motivation and Discipline significant effect on Employee Performance PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI).*

**Keywords:** *Employee Performance is instrument achievement that must be set by PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI).*

## **Latar Belakang**

Dunia telah mengalami perubahan yang luar biasa, khususnya Indonesia dalam memasuki era globalisasi pada abad ke-21, ditandai dalam berbagai bentuk, seperti dalam bidang ekonomi, sosial, politik, budaya termasuk di dalamnya bidang informasi global. Pada abad ini arus barang dan jasa bebas melintas tanpa batas antar negara termasuk tenaga ahli dan para professional di bidangnya. Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang dituntut untuk mampu menjawab tantangan dari dunia global dan mampu bersaing dengan bangsa lain. Khususnya untuk pemenuhan kebutuhan pangan merupakan masalah yang harus diusahakan agar dapat swasembada nasional dan saat ini telah diberlakukannya masyarakat ekonomi asean menjadi penomenal dan tidak dapat menghindari persaingan pasar global yang telah berlaku sejak bulan Desember 2015.

Di Jawa Barat tercatat sebagai wilayah terbesar yang memproduksi pembibit ayam ras pedaging final stock yaitu mencapai 445,1 juta ekor pada 2004 dan meningkat menjadi 490,1 juta ekor pada 2006. Namun pada 2007 produksinya turun menjadi 429,4 juta ekor. Wilayah Jawa Timur dikenal sebagai sentra industri pakan ternak, demikian juga industri peternakan cukup besar di wilayah ini.

Peternakan ayam di Jatim terdiri dari ayam potong dengan sentra produksi tersebar di Jombang, Malang, Gresik dan Mojokerto. Daerah yang berpotensi untuk pengembangan adalah Sidoarjo, Pasuruan, Lamongan, Nganjuk dan Kediri. Untuk jenis ayam buras/ayam kampung banyak dibudidayakan oleh peternak di daerah pedesaan. Sentra produksi ayam buras terdapat di Lamongan, Malang, Blitar, Probolinggo, Tulungagung dan Trenggalek. Sedangkan daerah yang berpotensi untuk pengembangannya adalah Jombang, Pasuruan, Nganjuk, Kediri, Pacitan dan Bangkalan. Sedangkan untuk luar Jawa, sentra peternakan ayam banyak terdapat di wilayah Sumatera Utara.

Perusahaan merupakan PMA (Penanaman Modal Asing) dengan pemegang saham terdiri dari PT. Central Proteinaprima, Royal Bank of Canada (Asia) Ltd., UBS AG Singapura dan publik. Saat ini CPI memiliki kapasitas produksi pakan ternak dari unit-unit pabriknya yang tersebar di Mojokerto, Jakarta dan Medan sebesar 2,6 juta ton per tahun.

PT. Charoen Pokphand Foods Public Company Limited (CPF), sebuah perusahaan dari Grup CP, adalah konglomerat agro-industri dan makanan terkemuka di Thailand. Sebagian besar dari basis Perusahaan produksi di Thailand dengan beberapa operasi di luar negeri. Perseroan bergerak dalam bidang produksi dan perdagangan pakan ternak, memulai produksi komersialnya pada tahun 1972 di atas lahan seluas 27.284 m<sup>2</sup> di Jakarta dengan kapasitas produksi sebesar 20.000 ton per tahun. Pada tahun 1976, perseroan melakukan ekspansi usaha ke Surabaya dengan mendirikan pabrik pakan ternak di atas lahan seluas 62.625 1112 dengan kapasitas produksi sebesar 24.000 ton per tahun, kemudian pada tahun 1979 melakukan ekspansi ke Medan dengan mendirikan pabrik pakan ternak di atas lahan seluas 17.505 m<sup>2</sup>.

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Kedisiplinan di PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI); Apakah ada penganruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI); Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI); Apakah ada pengaruh dorongan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI); Apakah ada pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI); Apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan

motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI);

Karena dengan adanya kepemimpinan yang baik, kompensasi yang memuaskan, motivasi yang baik maka akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya Kedisiplinan Kerja maka Kinerja Karyawan tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya Kedisiplinan Kerja sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI)**”.

## **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas disbanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata performance, yaitu menurut The Scribner\_Bantam English Dictionary, terbitan Amerika Serikat dan Canada. berasal dari akar kata to perform dengan beberapa entries, yaitu : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat (*to discharge of fulfill*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (*to do what is expected of a person*).

### **Model Vroom**

Model yang dikemukakan Vroom yaitu “Performance = f (ability x motivation).”, Model ini memberikan informasi bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (ability) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa : jika seseorang rendah pada salah satu komponen, maka prestasi kerjanya akan rendah pada salah satu komponen, dengan demikian prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

### **Model Lawler dan Porter**

Model yang dikemukakan Lawler dan Potter (1976) yaitu: “Performance = Effort x Ability x Role Perceptions”. Effort adalah banyaknya energy yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, abilities adalah karakteristik individu seperti inteligensi, keterampilan,

sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu. Sedangkan role perceptions adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan. Hal yang baru dalam model ini adalah “*role perceptions*” sebagai jenis perilaku yang paling cocok dilakukan individu untuk mencapai sukses.

### **Model Ander dan Butzin**

Ander dan Butzin (1982:149) mengajukan model kinerja sebagai berikut: “Future Performance = Past Performance + (Motivation x Ability)”. Jika semua teori tentang kinerja dikaji, maka di dalamnya melibatkan dua komponen utama yakni “ability” dan “motivasi”. Perkalian antara ability dan motivasi menjadi sangat populer, sehingga banyak sekali dikutip oleh para ahli dalam membicarakan kinerja.

### **Penilaian Kinerja**

Dalam praktiknya, istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kinerja (*performance evaluation*) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama.

Menurut Veithzal Rivai (2004:309):” penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaannya.” Kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu.

### **Kriteria Pengukuran Kinerja Karyawan**

Jika akan melihat atau menilai sejauh mana mutu kinerja karyawan diperlukan penjelasan tentang dimensi, indicator, unsure dan criteria yang menyatakan kinerja karyawan. Dimensi kinerja menyangkut masukan proses dan keluaran atau produk. Input merujuk kepada pelaku, yakni karyawan, proses merujuk kepada cara pencapaian tujuan dan produk berkaitan dengan hasil yang dicapai.

### ***Performance (P) = f (Ability x Motivation)***

Dari formula tersebut dapat digambarkan bahwa untuk mengukur kinerja perlu diadakan pengkajian secara teliti terhadap abilitas dan motivasi. Dimensi atau sub variabel kinerja karyawan yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Mitchel, T.R dan Larson (1987:343) mengemukakan dalam suatu area of performance, tentang aspek-aspek performance, yaitu : (a) kualitas hasil kerja (quality of works); (b) kemampuan (capability); (c) prakarsa/inisiatif (Initiative); (d) komunikasi, dan (e) ketepatan waktu (promitness).

## **Konsep Dan Definisi Kepemimpinan**

Menurut Martoyo (2001:123), kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara antusias. Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang – orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Definisi kepemimpinan menurut Stogdill dalam Husaini (2010: 279) ialah (1) fokus dari proses kelompok, (2) penerimaan kepribadian seseorang, (3) seni mempengaruhi perilaku, (4) alat untuk mempengaruhi perilaku, (5) suatu tindakan perilaku, (6) bentuk dari ajakan (persuasi), (7) bentuk dari relasi yang kuat, (8) alat untuk mencapai tujuan, (9) akibat dari interaksi, (10) peranan yang diferensial, dan (11) pembuat struktur.

Menurut Terry (2010:192) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang disebutnya *Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for group objectives*. Lebih lanjut Terry mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi setiap pengikut, agar mau dengan sukarela melakukan segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Stoner dan Freeman dalam Purba (2010: 23),” *Leadership is the art of coordinating and motivating individuals and group to achieve the desired end*”. kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasi dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Lebih lanjut disebutkan *Leadership is the process by which an executive imaginatively direct, guides, or influences the work of others, in choosing and attaining particular end*, bahwa kepemimpinan sebagai proses di mana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah, pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **Kompensasi**

Kompensasi yaitu imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. kompensasi sangat penting bagi karyawan (karyawan) sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Kadarisman (2013:1) kompensasi adalah apa yang seorang karyawan atau pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yg diberikannya.

## Motivasi Kerja Karyawan

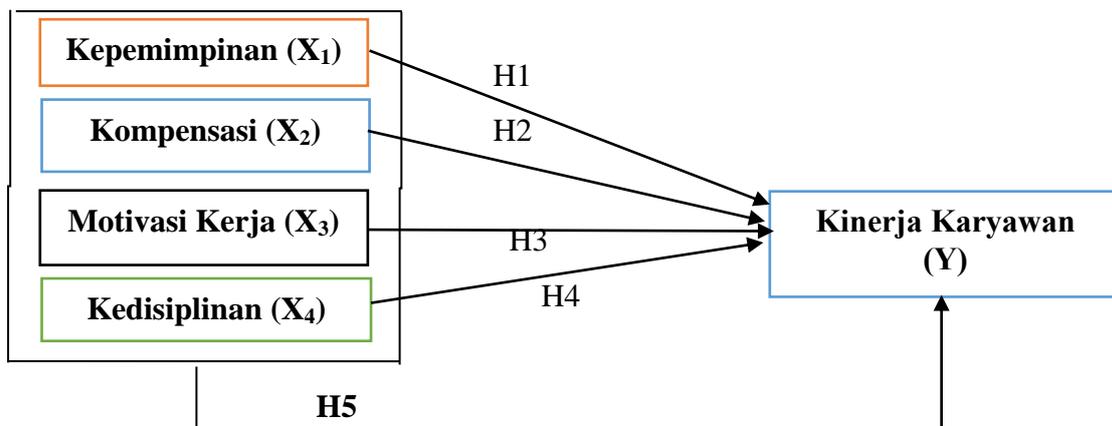
Motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti bergerak atau dalam bahasa inggris disebut *to move*. Melakukan pekerjaan (irawan dalam maryadi), motive dapat diartika sebagai suatu daya yang berada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam dan dari luar diri seseorang.

## Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor – faktor (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan (motivasi), (3) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (4) persepsi terhadap tugas, (5) imbalan internal dan eksternal, kedisiplinan karyawan dan(6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas maka dapat di jelaskan hubungan tiap variable dalam penelitian ini terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

**Gambar: Konstelasi Pengaruh Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent**



## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini ada empat variabel bebas dan satu variabel tidak bebas, Variabel bebas meliputi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>), Dan Kedisiplinan (X<sub>4</sub>), sedangkan variabel tidak bebas (Y) adalah Kinerja Karyawan PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk.

### Operasional Variabel

Untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin, Husein Umar (2003, 141), dengan rumus sebagai berikut:

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

dimana:

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, misalnya 1%.

Berdasarkan rumus Slovincs tersebut di atas, maka sebaran populasi dan sampel menurut unit kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Populasi Dan Sampel Responden**

No	CPIN	Populasi	Persentas i	Jumlah Sampel	Pembulata n
1	Staff	24	44	24	24
2	Supervisor	10	18	10	10
3	Marketing	16	29	16	16
4	Manajer	5	9	5	5
	Total	55	100	55	55

Sumber Data: PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk. Jl. Ancol VIII/1, Jakarta 14430

Penetapan skor atas jawaban responden menggunakan skala ordinal diklasifikasikan menjadi 5 kategori yang ditentukan berdasarkan tingkat atau bobot dukungannya, yaitu sebagai berikut:

Kategori Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Variabel Nilai Perusahaan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan PT, Charoen Pokphand Indonesia Tbk. periode 2012-2016 memiliki rentang data (*range*) sebesar 5,885 nilai rata-rata (*mean*) sebesar 1,392220, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 5,885, dan varians (*variance*) sebesar 0,004. Nilai minimum dan maksimum masing-masing adalah 0,078 dan 5,963.

### Variabel Independen Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Hasil perhitungan menggambarkan bahwa variabel Kepemimpinan PT, Charoen Pokphand Indonesia Tbk. periode 2012-2016 memiliki rentang data (*range*) sebesar 0,476 nilai rata-rata (*mean*) sebesar 0,70269, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 0,158012, dan varians (*variance*) sebesar 0,025. Nilai minimum dan maksimum masing-masing adalah 0,480 dan 0,957.

### Variabel Independen Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Hasil perhitungan menggambarkan bahwa variabel Kompensasi PT, Charoen Pokphand Indonesia Tbk. periode 2012-2016 memiliki rentang data (*range*) sebesar 2,000 nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,14545, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 0,487556, dan varians (*variance*) sebesar 0,238. Nilai minimum dan maksimum masing-masing adalah 3,000 dan 5,000.

### Variabel Independen Motivasi (X<sub>3</sub>)

Hasil perhitungan menggambarkan bahwa variabel Motivasi PT, Charoen Pokphand Indonesia Tbk. periode 2012-2016 memiliki rentang data (*range*) sebesar 1,000 nilai rata-rata (*mean*) sebesar 0,45455, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 0,502519, dan varians (*variance*) sebesar 0,253. Nilai minimum dan maksimum masing-masing adalah 0 dan 1. Pernyataan 55 responden yang terendah dari kuesioner yang menyatakan bahwa motivasi saya untuk meningkatkan produktivitas sangat tinggi guna mencapai target selama tahun 2013, sedangkan pernyataan yang tertinggi adalah pernyataan dari kuesioner bahwa saya sangat termotivasi untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan selama tahun 2015.

### **Variabel Independen Kedisiplinan (X4)**

Tabel di atas menggambarkan bahwa variabel Kedisiplinan pada PT, Charoen Pokphand Indonesia Tbk. periode 2012-2016 memiliki rentang data (*range*) sebesar 6,536 nilai rata-rata (*mean*) sebesar 28,44977, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 1,701683, dan varians (*variance*) sebesar 2,896. Nilai minimum dan maksimum masing-masing adalah 26,663 dan 33,199.

### **Persamaan Regresi**

Melalui hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi seperti terlihat pada tabel 4.15 maka dibentuk persamaan regresi linier sederhana, pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut.

$$Y = 1,176 - 0,343X_1$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan} \quad X_1 = \text{Kepemimpinan}$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari variabel independen sebagai berikut.

- 1 Nilai konstanta sebesar 1,176 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan yang diprosikan dengan konservatisme akan sebesar 1,176 apabila Kepemimpinan bernilai nol.
- 2 Kepemimpinan memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,343 yang artinya apabila terjadi kenaikan Kepemimpinan sebesar 1 poin maka akan memperbesar nilai dari Kinerja Karyawan sebesar 0,343. Sedangkan jika Kepemimpinan turun sebesar 1 poin, maka akan menurunkan nilai dari Kinerja Karyawan sebesar 0,343.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,311$  dengan tingkat signifikan 0,311; dk (derajat kebebasan) = 51 ( $n = 55 - 4f = 51$ ). Uji dilakukan dua sisi (*two tailed*), sehingga nilai  $t_{tabel} = 1,675$ .

### **Koefisien Korelasi**

Dari hasil perhitungan terlihat hasil yang diperoleh dari perhitungan koefisien korelasi adalah 0,043 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan atau korelasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan adalah sangat lemah. Hubungan atau korelasi antara Kepemimpinan menunjukkan arah yang positif, artinya bahwa Kepemimpinan yang semakin tinggi cenderung diikuti dengan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dilakukan perusahaan.

### **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh R Square diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,002 yang artinya 0,2% ( $0,002 \times 100\%$ ) Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 99,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi seperti terlihat pada tabel, maka dibentuk persamaan regresi linier sederhana, pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut.

$$Y = -1,039 + 0,781 X_2$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan} \qquad X_2 = \text{Kompensasi}$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari variabel independen sebagai berikut.

- 1 Nilai konstanta sebesar -1,039 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan yang diprosikan dengan konservatisme akan sebesar -1,039 apabila Kompensasi bernilai nol.
- 2 Kompensasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,781 yang artinya apabila terjadi kenaikan Kompensasi sebesar 1 poin maka akan memperbesar nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,781, Sedangkan jika Kompensasi turun sebesar 1 poin, maka akan menurunkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,781.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,302$  dengan tingkat signifikan 0,025; dk (derajat kebebasan) = 51 ( $n = 55 - 4f = 51$ ). Uji dilakukan dua sisi (*two tailed*), sehingga nilai  $t_{tabel} = 1,675$ .

### **Koefisien Korelasi**

Dari hasil perhitungan terlihat hasil yang diperoleh dari perhitungan koefisien korelasi adalah 0,704 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan atau korelasi antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan adalah kuat. Hubungan atau korelasi antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan menunjukkan arah yang positif, artinya bahwa Kompensasi yang semakin tinggi cenderung diikuti dengan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dilakukan perusahaan.

### **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil perhiungan diperoleh R Square diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,495 yang artinya 49,5% ( $0,495 \times 100\%$ ) Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 50,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pengaruh Motivasi terhadap**

Melalui hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi seperti terlihat pada tabel, maka dibentuk persamaan regresi linier sederhana, pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut.

$$Y = 0,737 + 1,533 X_3$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan} \quad X_3 = \text{Motivasi}$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari variabel independen sebagai berikut.

- 1 Nilai konstanta sebesar 0,737 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan yang diprosikan dengan konservatisme akan sebesar 0,737 apabila Motivasi bernilai nol.
- 2 Motivasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 1,533 yang artinya apabila terjadi kenaikan Motivasi sebesar 1 poin maka akan memperbesar nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,533, Sedangkan jika Motivasi turun sebesar 1 poin, maka akan menurunkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,533.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5,541$  dengan tingkat signifikan 0,000; dk (derajat kebebasan) = 51 ( $n = 55 - 4f = 51$ ). Uji dilakukan dua sisi (*two tailed*), sehingga nilai  $t_{tabel} = 1,675$ .

### **Koefisien Korelasi**

Dari hasil perhitungan terlihat hasil yang diperoleh dari perhitungan koefisien korelasi adalah 0,609 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan atau korelasi antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah kuat. Hubungan atau korelasi antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan menunjukkan arah yang positif, artinya bahwa Motivasi yang semakin tinggi cenderung diikuti dengan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dilakukan perusahaan.

### **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh R Square diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,371 yang artinya 37,1% ( $0,371 \times 100\%$ ) Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 62,9 % dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi seperti terlihat pada tabel, maka dibentuk persamaan regresi linier sederhana, pengaruh ukuran perusahaan terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut.

$$Y = -5,691 + 0,250 X_4$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan} \qquad X_4 = \text{Kedisiplinan}$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari variabel independen sebagai berikut.

- 1 Nilai konstanta sebesar -5,691 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan yang diprosikan dengan konservatisme akan sebesar -5,691 apabila Kedisiplinan bernilai nol.
- 2 Kedisiplinan memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,250 yang artinya apabila terjadi kenaikan Kedisiplinan sebesar 1 poin maka akan memperbesar nilai dari Kinerja Karyawan sebesar 0,250, Sedangkan jika Kedisiplinan turun sebesar 1 poin, maka akan menurunkan nilai dari Kinerja Karyawan sebesar 0,250.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,607$  dengan tingkat signifikan 0,012; dk (derajat kebebasan) = 51 ( $n = 55 - 4f = 51$ ). Uji dilakukan dua sisi (*two tailed*), sehingga nilai  $t_{tabel} = 1,675$ .

### **Koefisien Korelasi**

Dari hasil perhitungan terlihat hasil yang diperoleh dari perhitungan koefisien korelasi adalah 0,340 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan atau korelasi antara Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan adalah lemah. Hubungan atau korelasi antara Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan menunjukkan arah yang positif, artinya bahwa Kedisiplinan yang semakin tinggi cenderung diikuti dengan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dilakukan perusahaan.

### **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh R Square diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,116 yang artinya 11,6% ( $0,116 \times 100\%$ ) Kedisiplinan mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 88,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pengaruh Bersama-sama Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi seperti terlihat pada tabel, maka dibentuk persamaan regresi linier berganda, pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut.

$$Y = 0,802 + 1,361 X_1 + 0,773 X_2 + 1,518 X_3 - 0,121 X_4$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan                      X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Motivasi                              X<sub>4</sub> = Kedisiplinan

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari variabel independen sebagai berikut.

- a) Nilai konstanta sebesar 0,802 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan sebesar 0,802 apabila semua variabel independen (Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Kedisiplinan) bernilai nol.
- b) Kepemimpinan memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 1,361 yang artinya apabila terjadi kenaikan Kepemimpinan sebesar 1 poin dan variable lain tetap maka akan memperbesar nilai dari Kinerja Karyawan sebesar 1,361, Sedangkan jika Kepemimpinan turun dan variable lain tetap sebesar 1 poin, maka akan menurunkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,361.
- c) Kompensasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,773 yang artinya apabila terjadi kenaikan Kompensasi sebesar 1 poin dan variable lain tetap maka akan memperbesar nilai dari Kinerja Karyawan sebesar 0,773, Sedangkan jika Kompensasi turun sebesar 1 poin, maka akan menurunkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,773.
- d) Motivasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 1,518 yang artinya apabila terjadi kenaikan Motivasi sebesar 1 poin maka akan memperbesar nilai dari Kinerja Karyawan sebesar 1,518, Sedangkan jika Motivasi turun sebesar 1 poin dan variable lain tetap maka akan menurunkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 1,518.
- e) Kedisiplinan memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0,121 yang artinya apabila terjadi kenaikan Kedisiplinan sebesar 1 poin dan variable lain tetap maka akan memperbesar nilai dari Kinerja Karyawan sebesar -0,121, Sedangkan jika Kedisiplinan turun sebesar 1 poin dan variable lain tetap maka akan menurunkan nilai Kinerja Karyawan sebesar -0,121.

### **Koefisien Korelasi Berganda**

Pada hasil perhitungan Nilai diperoleh R sebesar 0,641 menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel bebas pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Kedisiplinan secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan. Jadi, pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara bersama-sama pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi,

Motivasi dan Kedisiplinan memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan PT. Charoen PokPhand Indonesia Tbk..

### **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh R Square diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,411 yang artinya 41,1% ( $0,411 \times 100\%$ ), variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Kedisiplinan secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya (58,9%) dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis didapat bahwa secara analisis regresi sederhana parsial Kepemimpinan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Charoen PokPhand Indonesia Tbk, dimana dari hasil pengolahan data dari persamaan nilai t hitung ( $0,331$ ) < t tabel ( $1,675$ ) dan sig ( $0,757$ ) < ( $0,05$ ). Hal ini karena pihak institusi belum mampu melakukan pengawasan yang baik terhadap kinerja kepemimpinan serta lebih focus kepada kinerja karyawan bawah atau langsung.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis analisis regresi sederhana parsial didapat bahwa Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan, dimana dari hasil pengolahan data dari persamaan nilai t hitung ( $2,302$ ) > t tabel ( $1,675$ ) dan sig ( $0,025$ ) < ( $0,05$ ). Dari persamaan regresi didapat bahwa Kompensasi bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan, maka bisa dikatakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti jika semakin besar Kompensasi maka akan menambah tingkat Kinerja Karyawan PT. Charoen PokPhand Indonesia Tbk.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis analisis regresi sederhana parsial didapat bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan, dimana dari hasil pengolahan data dari persamaan nilai t hitung ( $5,541$ ) > t tabel ( $1,675$ ) dan sig ( $0,000$ ) < ( $0,05$ ). Dari persamaan regresi didapat bahwa Motivasi bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan, maka bisa dikatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti jika semakin besar Motivasi maka akan menambah tingkat Kinerja Karyawan PT. Charoen PokPhand Indonesia Tbk.

### **Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis analisis regresi sederhana parsial didapat bahwa Kedisiplinan mempengaruhi Kinerja Karyawan, dimana dari hasil pengolahan data dari persamaan nilai t hitung ( $2,607$ ) > t tabel ( $1,675$ ) dan sig ( $0,012$ ) < ( $0,05$ ). Dari persamaan

regresi didapat bahwa Kedisiplinan bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan, maka bisa dikatakan bahwa Kedisiplinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi Kedisiplinan maka akan menambah tingkat Kinerja Karyawan perusahaan

### **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengaruh secara bersama-sama, dari hasil pengujian hipotesis didapat bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Kedisiplinan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi berganda simultan yaitu  $F_{hitung} (8,534) > F_{tabel} (3,18)$  dan nilai probabilitas signifikan  $(0,000) < (0,05)$ . Oleh karena itu maka dapat disimpulkan Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan nilai sebesar 0,411 berarti bahwa 41,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Kedisiplinan, sedangkan sisanya sebesar 58,9 (100% - 41,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini..

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- 1 Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI), ini berarti kepemimpinan tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI), karena besarnya pengaruhnya hanya sebesar 2%.
- 2 Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI), ini berarti besar kecilnya kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI).
- 3 Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI), ini berarti diperlukan usaha peningkatan motivasi kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI).
- 4 Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI), ini berarti tingkat kedisiplinan karyawan sangat dibutuhkan karena

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI).

- 5 Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Kedisiplinan secara bersama-sama punya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI), ini berarti Kepemimpinan walaupun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi secara bersama-sama dengan Kompensasi, Motivasi, dan Kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI).

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, diperoleh beberapa saran sebagai berikut.

- 1 Bagi Karyawan

Sebaiknya bagi karyawan mengutamakan kinerja dengan menjaga kedisiplinan, motivasi kerja tinggi dan patuh terhadap pimpinan karena dengan seperti itu kinerja akan meningkat dan produktivitas tinggi dan akan mendapatkan kompensasi yang sesuai.

- 2 Bagi Perusahaan.

Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan pemberian kompensasi yang sesuai karena dengan kompensasi yang memuaskan akan mendorong motivasi kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja tinggi sehingga akan memberikan keuntungan perusahaan.

- 3 Bagi Peneliti Selanjutnya.

Pada penelitian selanjutnya rentang waktu penelitiannya dapat lebih dari 5 tahun, dengan variable-variabel lain yang menunjukkan keterbarukan misalnya: kepemimpinan transaksional, Organizational Citizen Behavior dan lain-lain.

### **Daftar Pustaka**

- 1) Budihardjo, M. 2014. Panduan Praktis Menyusun SOP, Cetakan Pertama, Raih Asa Sukses, Jakarta.
- 2) Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I, PT. Indeks.
- 3) Jakarta.
- 4) Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Pintar Membuat S.O.P (Standard Operating Procedure), Flashbooks. Jogjakarta
- 5) Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus, PT.
- 7) GramediaPustakaUtama, Jakarta.
- 8) Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja, Refika Aditama, Bandung.

- 9) \_\_\_\_\_ . 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 10) Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bay Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- 11) Akanbi, Paul Ayobami; and Ajayi Crowther, 2014, "Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employees Performance", Working Paper Services in Business Administration.
- 12) Alamzeb Aamir; Khawaja Jehanzeb; Anwar Rasheed; Omair Mujahid Malik, 2012, "Compensation Methods and Employees Motivation", International Journal of Human Resources Studies, Vol. 2, No. 3 pp. 221-230.
- 13) Asim, Masood, 2013, "Impact of Motivation on Employee Performance With Effect of Training", International Journal of Scientific and Research Publication, Vol. 3, pp. 1-9.
- 14) Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle-sized Firms of Taiwan", The Journal of American Academy of Business.
- 15) Ghozali, 2011, Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- 16) Hafiza, Nadia Sajad; Syed Sohaib Syah; Humeera Jamsheed; and Khalid Zaman, 2011, "Relation Between Rewards and Employee Motivation", **Business Intelligence Journal**, Vol. 4, No. 2, pp. 327-334.
- 17) Hameed, Abdul; Muhammad Ramzan; Hafiz M Kashif Zubair; Ghazanfal Ali, and Muhammad Arslan, 2014, "Impact of Compensation on Employee Performance", **International Journal of Bussiness and Social Science**, Vol. 5, No. 2 pp 302-309.
- 18) Patrick, Andrew Harold, and Amit Kumar, 2011, "Career Management, Employee Development and Performance in Indian Information Technology Organizations", **Journal Business Management Dynamics**, Vol. 1, No. 5, pp. 24-31
- 19) Rizal, Muhammad; M Syafii Idrus; Djumahir dan Rahayu Mintarti, 2014, "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment on Employee Performance", **International Journal of Business and Management Invention**, Vol. 3, pp. 64-79.
- 20) Robbins, Stephen, 2007, **Perilaku Organisasi**. Prentice Hall, PT Indeks Kelompok Gramedia, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Kesepuluh.

- 21) Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- 22) UGM, Yogyakarta. Istijanto, 2005. Riset Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- 23) Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja SDM. Penerbit : PT Refika Aditama. Bandung.
- 24) Hernama dan Kristianty. 2007. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja dan Sistem Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Capital PT. Charoen Pokphand Indonesia. Proceeding PESAT, Jakarta, hal 35- 41
- 25) Singgih, M. L. dan Evanindya H. 2009. Pemilihan Alternatif Perbaikan Kinerja Lingkungan Sektor Industri Potensial di Jawa Timur dengan Metode Economic Input-Output Life Cycle Assessment (EIO-LCA) dan Analytic Network Process (ANP). Seminar Nasional Perencanaan Wilayah dan Kota ITS, Surabaya.
- 26) Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- 27) Widiyanto. 2011. Peranan Kompetensi Pekerja Terhadap Kebutuhan Industri Untuk Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Eksplanasi 6: 94 – 10
- 28) Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- 29) Dewi, Anisa. 2013. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Cv Sinar Abadi.
- 30) Jurnal Gian, Musa. 2009. Hubungan Tingkat Upah Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Harian Di Pt Charoen Pokphand Indonesia Krian Sidoarjo.
- 31) Hermawan dan Riana. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali”.
- 32) Jurnal Manajemen Ikhwan, Khairul. 2006. 25 ribu pekerja PTPN II Tanjung Morawa mogok kerja. <http://news.detik.com> Kadarwati. 2003. Manajemen Organisasi. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- 33) Nawawi, Hadari. 2005. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- 34) Purwaningsih, Ulfah. 2008. “Pengaruh Kompensasi Financial Dan Non Financial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Pelangi Malang Jawa Timur”.

- 35) Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu. Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta :
- 36) Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Umar,Husein. 2007. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 77

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016**

**Herni Pujiati<sup>1)</sup>, Lily Nabilah<sup>2)</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin  
Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

**Corresepondence author:** hernipujiati@thamrin.ac.is

### ***ABSTRACT***

*The Effect Of Work Environment And Compensation To Employee Performance On The Office Of Youth And Sports Dki Jakarta. Based on the results of this study explains that the influence of Work Environment on the performance of employees from the results of research values obtained Work Environment significantly influence Employee performance. The results of this study are supported by previous research conducted by Sugiarti (2012), Ferry Setiawan (2012), and I Putu Sedhana (2012) which said that the Work Environment has a significant positive effect on employee performance. Based on the results of this study explains that the influence of compensation on the performance of employees from the results of compensation research has a significant effect on employee performance. The results of this study are supported by previous research conducted by Wayan Niko Susanta (2013), Agiel Puji Damayanti (2013) which said that Compensation has a significant positive effect on employee performance. Based on the results of this study explained that the Work Environment and Compensation have a positive effect on the performance of employees from the results of research values obtained Work Environment and Compensation positively and significantly affect the performance of employees. The results of this study are supported by previous research conducted by Sugiarti (2012), Ferry Setiawan (2012), and I Putu Sedhana (2012) which said that the Work Environment has a significant positive effect on Employee performance, and this research is supported by previous research conducted by Wayan Niko Susanta (2013), Agiel Puji Damayanti (2013) who said that organizational commitment has a significant positive effect on employee performance. Based on the results of the above research and previous research and the results of the coefficient of determination as a whole can be concluded that the variables Work Environment and Compensation has a positive and significant impact on the performance of Employees On DKI Jakarta Youth and Sports Office.*

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

### **Latar Belakang**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Menurut Yuhalsari (2012:2) kinerja pegawai dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama. Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai Dinas pemuda dan olahraga provinsi

DKI Jakarta adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan berbagai situasi dan kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja baik yang menyangkut aspek fisik, aspek non fisik, maupun aspek psikologis. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para pegawai dan sikap saling menghargai dan menjadi syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa meningkatkan kinerja secara terus menerus. Permasalahan kinerja pegawai tidak terlepas dari apa yang diterima pegawai itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, jika hak dari pegawai dapat terpenuhi kinerja pegawai juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Menurut Yusnaena (2012:2: kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan atau organisasi guna mencapai tujuan. Sistem kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja pegawainya. Jika perusahaan atau organisasi tidak memberikan kompensasi yang sesuai dan tidak tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kinerja pegawai akan rendah. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Dki Jakarta"

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta; Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta; Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta.

### **Kerangka Teori**

#### **Kinerja**

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan, Menurut supardi dalam Subekhi dan Muhamad Jauhar (2012:193) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya”. Senada dengan hal tersebut, Robert dan Jhon (2012:82) mendefinisikan “Kinerja atau produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Menurut Gorda dalam Dhermawan (2012:174) “Kinerja pegawai dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja pegawai meningkat.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektifitas kerja yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Yuda dalam Nitisemito (2011:17) bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban-beban pekerjaannya”.

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapat laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Leklikwati dalam Damayanti (2013:155) “kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka’. Senada dengan hal tersebut, Rivai dalam Fahria (2012:19) mengatakan bahwa “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Berdasarkan kedua pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan pada perusahaan. Menurut Hasibun (2013, 117) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

## Penelitian Terdahulu

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sugiarti (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja pegawai
2	IWayan Niko Susanta (2013)	Pengaruh kompensasi terhadap dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di denpasar.	Kompensasi, Kepemimpinan, dan Kinerja	Pengaruh antara Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah signifikan
3	Agiel Puji Damayanti (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan daerah air minum (PDAM)	Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja	Ada pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan
4	Ferry Setiawan (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi, Lingkungan kerja dan kinerja	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Mega Arum Yunanda (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air	Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja

6	Dwi Agung Nugroho Arianto (2010)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar	Kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
7	Ayesha Aslam, Amna Ghaffar, Tahleel Talha, Hina Mushtaq (2015)	Impact Of Compensation And Reward System On The Performance Of An Organization : An Empirical Study On Banking Sector Of Pakistan	Compensation, Employee Performance, Motivation, incentives	The research shows that the most significant variable in the research is reward and compensation it shows a great effect on the employee performance It boosts up the efficiency of employees on the contrary the variables motivation and incentives contribute least to the employee performance
8	Idaya Husna Mohd, Maimunah Mohd Shah, And Nor Shafiqah Zailan (2016)	How Work Environment Effects The Employee Engagement In A Telecommunication Company	Employee Engagement, Reward, Work Life Balance, Work Environment	The result of this research show that work environment is the most influential factor that contributes toward employee engagement and this followed by rewards and work – life balance consecuenly
9	Mr. Abdul Hameed, Mphil, Muhammad Ramzan, Hafiz M. Kashif Zubair, Ghazanfar Ali, Muhammad Arslan, (2014)	Impact Of Compensation On Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan)	Salary, Rewards, Inderect Compensation And Employee Performance	The result of this research shows that all independent variable have significant and positive impact on employee performance.
10	Sheila Wambui Njoroge and Josephat Kwasira (2015)	Influence Of Compensation And Reward On Performance Of Employees At Nakura Country Government	Influence, Compensation, Reward, Performance Employees	The result of this research the overall findings reveal appreciable influence of the compensation and reward on employee performance based on the observation it would be noted that having competitive remuneration in isolation would not greatly influence employees performance

11	Samuel Tulenan (2015)	The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado	Compensation, Work Environment, Employee Performance	The result of this research work environment and compensation and significantly influence the employee performance but compensation does not have significant influence on employee performance
12	M Tafique Tahir (2015)	Impact Of Working Environment On Employee's Productivity: A Case Study Of Banks And Insurance Companies In Pakistan	Work Environment, Workers Productivity, Recognition Plan	The result of this research that working environment is helpful increasing employees level of productivity. A working environment that has positive impact on employees level of productivity in the organization

### Metode Penelitian

Data yang diperoleh selama pengumpulan data di lapangan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistic deskripsi. Statistic deskripsi berupa distribusi frekuensi digunakan untuk menyajikan karakteristik responden, analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner. Pada teknik analisis ini seluruh variabel yang diteliti dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata dan presentase dari skor jawaban responden. Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013:116). Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka penulis melakukan pengumpulan data pada semua anggota populasi, karena populasi relative kecil. Karena jumlah populasi yang relative kecil, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Sampling Jenuh*. yaitu suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Metode Analisa Data

Dalam analisis deskriptif akan dilakukan teknik penyajian data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, grafik, polygon dan histogram untuk variable penelitian. Menurut Sugiyono (2016:147) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis

data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk analisis deskriptif digunakan program komputer statistik SPSS 21. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan dan ketelitian antara hasil pengukuran dari variabel yang diteliti dengan teori. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:125) menerangkan dari hasil pengujian tingkat validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari analisis regresi linier sederhana diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi yang ditampilkan pada tabel **Coefficients<sup>a</sup>** berikut:

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,487	4,041		2,595	,012
kompensasi	,767	,095	,750	8,086	,000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan terlihat pada tabel diperoleh persamaan garis regresi yang mempresentasikan pengaruh X<sub>2</sub> terhadap variabel Y, yaitu :

$$Y = 10,487 + 0,767x_1$$

- Nilai konstanta adalah 10,487 artinya apabila variabel Kompensasi bernilai nol (tidak ada) maka kinerja Pegawai akan bernilai 10,487.
- Nilai koefisien  $bx_1$  adalah 0,767 yang artinya apabila variable Kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,767.

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara individual terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan

membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Nilai t tabel (lihat tabel uji t) dalam penelitian ini adalah 2,00 ( $dk = n-k-1$ ,  $dk = 53-2-1 = 50$ ) dengan tingkat probabilitas signifikansi  $\alpha$  sebesar  $0,05/2=0,025$ . Hasil analisis uji t berdasarkan tabel 4.16 pada halaman 76 di atas adalah Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Kompensasi ( $x_2$ ) adalah 8,086 dengan tingkat signifikansi 0. Karena nilai t hitung  $8,086 >$  nilai  $t_{tabel}$  1,67412 dan tingkat signifikansinya  $0 <$  probabilitas signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka  $h_0$  di tolak dan  $h_a$  diterima. Dengan kata lain, pernyataan pada  $H_1$  yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai adalah diterima. Hal ini juga berarti bahwa variabel Kompensasi secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.

Koefisien korelasi pada pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel **Model Summary<sup>b</sup>** berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 <sup>a</sup>	,562	,553	2,38645

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan tabel 4,17 di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) adalah 0,750. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel Lingkungan Kerja dan kinerja Pegawai dan hubungannya adalah kuat. Dan koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,562 yang artinya bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memberi kontribusi atau pengaruh sebesar 56,2% terhadap kinerja Pegawai dan sisanya 43,8% adalah pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diamati

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian pengaruh variable independen (Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai) dengan menggunakan uji regresi berganda di sajikan dalam table **Coefficients<sup>a</sup>** berikut:

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,629	4,277		,849	,400
lingkungankerja	,404	,125	,363	3,229	,002
kompensasi	,524	,115	,512	4,556	,000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam table diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y=3,629 + 0,404x_1 + 0,524x_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 3,629 artinya apabila variable Lingkungan Kerja dan Kompensasi bernilai nol (tidak ada) maka kinerja Pegawai akan bernilai 3,629
- Nilai koefisien Lingkungan Kerja adalah (0,404) artinya setiap peningkatan 1% Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai negative artinya berpengaruh negative antara Lingkungan Kerja dengan kinerja Pegawai, semakin meningkat Lingkungan Kerja maka semakin meningkat kinerja Pegawai.
- Nilai koefisien Kompensasi adalah 0,524 artinya setiap peningkatan 1% Kompensasi sementara variabel-variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 52,4%. Korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Koefisien determinasi untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil perhitungan korelasi ganda menggunakan spss 23.0 dala table **Model Summary<sup>b</sup>** sebagai berikut:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,623	2,19244

a. Predictors: (Constant), kompensasi, lingkungankerja

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan spss 23.0 di dapatkan hasil koefisien korelasi ganda (r) sebesar 0,798 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antar variabel kinerja Pegawai dengan variabel independennya yaitu Lingkungan Kerja dan Kompensasi adalah

hubungan sangat kuat. Sementara hasil analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ) dengan nilai 0,637 yang berarti secara bersama-sama kedua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Kompensasi) memberi kontribusi atau pengaruh sebesar 63,7% terhadap kinerja Pegawai dan sisanya 36,3% adalah pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diamati. Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji f dapat dilakukan dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ , jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dalam penelitian ini, tingkat probabilitas signifikansi  $\alpha = 0,05$ .  $f_{tabel}$  dapat dicari pada (lihat tabel uji f) pada probabilitas signifikansi  $\alpha = 0,05$ , dimana  $df_1$  didapat dari  $k-1$  yaitu  $df_1 = 3-1 = 2$  ( $k$  adalah jumlah variabel), dan  $df_2$  didapat dari  $n-k$  yaitu  $30-3 = 27$ , sehingga didapat F tabel ANOVA<sup>a</sup> sebesar 3,32.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422,491	2	211,245	43,947	,000 <sup>b</sup>
	Residual	240,339	50	4,807		
	Total	662,830	52			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), kompensasi, lingkungankerja

Dari tabel diatas, hasil output uji f diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  43,947 dengan tingkat signifikansi 0. Karena nilai  $f_{hitung}$  43,947  $>$   $f_{tabel}$  3,17 dan tingkat signifikansinya  $0 <$  probabilitas signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja Pegawai.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta. b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta. c. Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta. d. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien Determinasinya Sebesar 73,7%.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba memberikan saran-saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta, adapun saran-saran yang penulis berikan adalah: 1. Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta sudah cukup baik, sehingga pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta perlu mempertahankannya dengan membangun iklim kerja yang lebih mendukung lingkungan kerja dan kompensasi untuk mempengaruhi pegawai dalam peningkatan kinerjanya. 2. Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta perlu merumuskan Lingkungan kerja dengan jelas, yaitu dengan menuangkannya dalam suatu pedoman tingkah laku secara tertulis agar dapat mempersatukan kesepahaman dengan pegawai dalam bekerja. Dan memberikan Apresiasi bagi pegawai yang bekerja dengan baik agar Kompensasi dapat berjalan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Adam, I Indrawijaya. 2002. Perilaku Organisasi. Bandung :SinarBaru Algesindo.
2. Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisa Pengaruh Kompensasi dan pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Jurnal Bisnis dan Ekonomi, September 2012, Hal 153 – 169 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-126 53.
3. Anoraga, Panji, 2001, PsikologiKerja, Penerbit PT. RinekaCipta, Jakarta Ashar, S
4. Munandar.(2010). Perilakuorganisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
5. Dr. Drs. Ngatno,MM.(2015)Metode Penelitian Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang
6. Carmeli, A. and A. Freund, 2004, “Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation”, International Journal of Organization Theory and Behavior, Fall, Vol 7 No 3
7. Ekayadi, Septyaningsih. 2009. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajati Citrakarya [ww.gunadarma.ac.id/library/graduate/economy/2009/artikel\\_11205542.pdf](http://ww.gunadarma.ac.id/library/graduate/economy/2009/artikel_11205542.pdf)
8. Hasibuan, Malayu S.P. 2010. OrganisasidanMotivasi.Jakarta : PT BumiAksara
9. Hasibuan, H. Malayu SP. (2001). ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta Penerbit: BumiAksara

10. Indrawijaya, Adam Ibrahim. (2010). Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Martin, et al, James G. 2005. Secrets of Management (Rahasia Manajemen Diterjemahkan Oleh Andreas Winardi,
11. Mangkunegara , A. Anwar. 2005 edisi dua .Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
12. Masrukhindan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.

# Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan

Mansur

Universitas Mohammad Husni Thamrin  
Correspondence Author : datamansur2020@gmail.com

## ABSTRAK

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Tenaga Kerja; Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil regresi Pengembangan kinerja SDM pada regresi diperoleh nilai  $Y = 22,065 + 0,392$  nilai konstanta 22,065. Jika koefisien regresi  $X_1$  (Pengembangan SDM) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap maka  $Y$  (Kinerja Karyawan) meningkat sebesar 0,392. Nilai korelasi Human Development sebesar 0,434 terlihat bahwa tingkat korelasi variabel Human Resource Development berada pada kategori sedang atau sedang. Nilai koefisien determinasi  $r^2$  atau R square sebesar 0,189 hal ini berarti kinerja 18,9% dipengaruhi oleh sisa Pengembangan SDM yang dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Reward System secara parsial berpengaruh lemah terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi Sistem Reward terhadap regresi kinerja diperoleh nilai  $Y = 31,712 + 0,030 X_2$  nilai konstanta 31,712. Jika koefisien regresi  $X_2$  (Reward System) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap maka  $Y$  (Kinerja Karyawan) meningkat sebesar 0,030. Nilai korelasi untuk variabel Reward System adalah 0,054. Sehingga dapat diketahui bahwa tingkat korelasi dalam kategori rendah. Nilai koefisien determinasi  $r^2$  atau R Square sebesar 0,3 hal ini berarti kinerja 3% dipengaruhi oleh sisa konflik yang dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

## ABSTRACT

Influence of Human Resource Development and Reward System on Employee Performance of Public Bureau of Ministry of Manpower; Development of human resources partially significant effect on Employee Performance. Based on the results of regression Development of HR performance on the regression obtained  $Y = 22.065 + 0.392$  constant value 22.065. If the regression coefficient  $X_1$  (HR Development) increases by one unit with the assumption that the other independent variable is fixed then  $Y$  (Employee performance) increases by 0.392. Correlation value for Human Development of 0.434 it can be seen that the correlation level for the variable of Human Resource Development is in the category of moderate or moderate. The value of coefficient of determination  $r^2$  or R square of 0.189 this means that 18.9% performance is influenced by the remaining HR Development influenced by the variables not examined in this study. Reward System partially weak effect on employee performance. Based on result of Reward System regression to kinerja regression obtained  $Y = 31,712 + 0,030 X_2$  constant value 31,712. If the regression coefficient  $X_2$  (Reward System) increases by one unit with the assumption that the other independent variable is fixed then  $Y$  (Employee performance) increases by 0,030. The correlation value for the Reward System variable is 0.054. So it can be seen that the correlation level in the low category. The value of coefficient of determination  $r^2$  or R Square of 0.3 this means that 3% performance is influenced by the remaining conflict influenced by variables not examined in this research. Human Resource Development and Reward System on the performance of Employees at the General Bureau of the Ministry of Manpower jointly influential and significant to the performance of Employees.

**Keywords :**

## Latar Belakang

Dalam organisasi pemerintahan, pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk mendayagunakan pegawai yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal sehingga diharapkan menghasilkan kinerja pegawai secara maksimal dan pelayanan publik yang prima. Pada era orde baru, pegawai pemerintah (Pegawai Negeri Sipil) sering dipandang sebelah mata karena disiplin pegawai yang kurang baik. *Human Resource Development, Reward System, Employee Performance*

Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan. Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dari setiap Pegawai Negeri Sipil ataupun Karyawan maka perlu di berikan penghargaan atau reward bagi aparat yang berprestasi sesuai dengan kategori dan penilaian sesuai dengan yang telah ditetapkan Pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi ini memang sangatlah di perlukan dalam meningkatkan kinerja dan mendorong motivasi kerja dari aparatur sipil negara. Pemberian penghargaan ini bertujuan untuk memberikan motivasi PNS dalam meningkatkan kinerjanya, pendorong PNS lain untuk menunjukkan prestasi kerja secara kompetitif dan memujudkan panutan dalam bekerja dan berkarya. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis ingin mempelajari secara mendalam tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Ketenagakerjaan, khususnya pada Biro Umum dengan judul : **“Pengaruh Pengembangan SDM Dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan”**

### **Tujuan Penelitian**

Dengan melihat rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah : 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan; 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Reward System terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan. 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM dan Reward System terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan.

### **Kerangka Teori**

#### **Kinerja**

Kinerja menurut *Stoner (2000:406)* adalah fungsi dari motivasi, ability dan role perception. Motivasi adalah: kebutuhan psikologis yang mendorong atau menggerakkan perilaku seseorang menuju tercapainya suatu tujuan atau insentif. *Ability* adalah: semua *non motivational attributes* yang dimiliki individu untuk melaksanakan suatu tugas. Sedang *role perception* adalah: pemahaman peran atau pemahaman seseorang atas tugas atau perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Simamora (2005:32), kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja seseorang perlu dilakukan penilaian terhadap hasil kerja orang tersebut apakah sudah sesuai dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya ataukah belum. Jika hasil pekerjaan telah sesuai dengan uraian pekerjaan atau bahkan melebihinya, maka orang tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik, sedangkan jika sebaliknya, maka orang tersebut dianggap berkinerja buruk atau rendah. Menurut Peter Drucker dalam James AS & Edward Freeman (2009:231) terdapat dua konsep dasar untuk menilai kinerja organisasi yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi diartikan menjalankan pekerjaan dengan benar sedangkan efektivitas diartikan menjalankan pekerjaan yang benar.

### **Pengembangan SDM**

Suatu organisasi hanya dapat berkembang dan terus hidup bilamana organisasi selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan dan kesempatan bagi suatu organisasi baik dari dalam maupun dari luar begitu rumit, oleh karena itu perusahaan harus dapat menyesuaikan tenaga kerjanya khususnya dari segi kualitatifnya terhadap berbagai perubahan tersebut, dengan membekali tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan melalui program pengembangan tenaga kerja (M.Manulang, 2009 :202). Pengembangan tenaga kerja adalah program yang khusus dirancang oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan memperbaiki sikapnya. Aktifitas yang dilakukan oleh organisasi untuk pengembangan tenaga kerja adalah melalui pendidikan dan pelatihan..

### **Reward System**

Pengertian reward menurut Byars dan Rue (2000:299) adalah The organizational reward system consists of the types of rewards to be offered and their distribution. Dalam organisasi reward system ditetapkan tipe reward apa yang akan digunakan dalam organisasi termasuk hal pendistribusinya kepada para karyawan. Sedangkan menurut Kurnianingsih dan Indriantoro (2001:22) sistem penghargaan adalah pemberian kompensasi kepada para manajer yang terdiri atas pembayaran tetap saja dan pembayaran tetap ditambah variabel yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja manajerial. Mulyadi dan Setyawan (2001:227) sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnya agar mencapai tujuan perusahaan (bukan tujuan personel secara individu) dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (bukan perilaku yang disukai oleh personel secara pribadi). Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## Penelitian Terdahulu

### Ringkasan Hasil Penelitian terdahulu

No.	Judul	Peneliti	Variable	Hasil Penelitian
1	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soeloeng Laoet Medan	Sinaga (2008)	- Reward (X2) - Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan reward berpengaruh sangat dominan dan high signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soeloeng Laoet Medan secara parsial
2	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Lubis (2008)	- Pelatihan/ Pengembangan SDM (X1) - Kinerja (Y)	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3	Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja	Meida Rachmawati (2010)	- Kinerja (Y)	Penelitian membuktikan bahwa employee engagement sangat berhubungan dengan outcome kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi akan membuat karyawannya betah untuk bekerja di tempat tersebut. selain itu, produktivitas, keuntungan, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggannya juga akan meningkat
4	Reward strategy for the employees based in China	Tahira Nazir, Syed Fida Hussain Shah and Khalid Zaman (2011)	- Reward (X2) - Kinerja (Y)	Sistem reward yang diberikan baik finansial maupun non finansial sangat efektif dalam meningkatkan kinerja, produktivitas dan motivasi karyawan dalam mengembangkan strategi yang membantu keberhasilan perusahaan.
5	Training and Development of Human Capital in Islamic Banking Industry	Dewa dan Zakaria (2012)	- Pengembangan SDM (X1)	Keterbatasan pengetahuan perbankan syariah pada karyawan, sehingga sangat memerlukan atau membutuhkan pelatihan dan pengembangan SDM
6	Pengaruh Reward dan Motivasi pada Pemeliharaan dan Penjagaan Sumber Daya Manusia, Studi kasus di rumah sakit Amin (Isfahan) dan Alassad Aljameie (Lattakia), 2012	Emadzade, Sabbouh, Jamshidi (2012)	- Reward (X2)	Semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Pemeliharaan dan Penjagaan tenaga kerja di rumah sakit Amin (Isfahan) dan Alassad Aljameie (Lattakia)
7	Impact of Rewards and Motivation on	Khawaja Jehanzeb, Prof.	- Reward (X2)	Imbalan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang

	Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia	Mazen F. Rasheed, Anwar Rasheed and Alamzeb Aamir (2012)			kuat di sektor perbankan Arab Saudi. Dari penelitian yang berbeda, telah ditemukan bahwa karyawan di sektor perbankan memberikan imbalan yang lebih ekonomi atau keuangan
8	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali	I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra (2013)	-	Kinerja (Y)	Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali
9	pengaruh imbalan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili	Apolinario Marcal Maia do Rego (2014)	-	Reward (X2) Kinerja (Y)	Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu mengatur sumber dayanya secara efektif dan efisien termasuk sumber daya manusia untuk mencapai sasaran organisasi
10	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta	Sri Purwati (2014)	-	Kinerja (Y)	Variabel kebutuhan dan kekuasaan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka disarankan karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja perusahaan terpenuhi agar memperoleh umpan balik /tanggapan atas pelaksanaan tugasnya.
11	Rewards, Motivation and Job Satisfaction of Employees in Commercial Banks- An Investigative Analysis	Dr. T. Usha Priya and Mr. T. Shakthi Eshwar (2014)	-	Reward (X2)	Reward, motivasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat di sektor publik dan sektor swasta bank komersial di Chennai. Hasilnya adalah konsistensi hasil dari sebelumnya. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan di sektor perbankan sangat mengharapkan penghargaan terutama berupa keuangan.
12	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja, pada PT. Panin Bank Tbk	Silfia Febrianti, Musadieq, dan Arik Prasetya (2014)	-	Reward (X2) Kinerja (Y)	Hasil menggambarkan bahwa reward, punishment, motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.
13	Pengaruh sikap kewirausahaan, kepribadian, kepuasan kerja, komitmen terhadap efektivitas karyawan Kementerian Perindustrian, 2013	Dewi Susita	-	Kinerja (Y)	Efektivitas kerja karyawan Kementerian Perindustrian dipengaruhi langsung positif oleh variasi sikap kewirausahaan, kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen
14	Pengaruh Sistem Reward, Job Relevant Information (JRI),	Arlina Delas Umayah (2015)	-	Reward (X2) Kinerja (Y)	Sistem Reward, Job Relevant Information (JRI), dan Manager's Value Orientation Towards

---

dan Manager's Value  
Orientation Towards  
Innovation (VOI  
manajer) terhadap  
Kinerja Karyawan PT  
Wika Gedung  
(Jakarta), 2015

---

Innovation (VOI manajer)  
berpengaruh positif terhadap Kinerja  
Karyawan PT Wika Gedung  
(Jakarta),

## Metode Penelitian

Data yang diperoleh selama pengumpulan data di lapangan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistic deskripsi. Statistic deskripsi berupa distribusi frekuensi digunakan untuk menyajikan karakteristik responden, analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner. Pada teknik analisis ini seluruh variabel yang diteliti dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata dan presentase dari skor jawaban responden. Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013:116). Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka penulis melakukan pengumpulan data pada semua anggota populasi, karena populasi relative kecil. Karena jumlah populasi yang relative kecil, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Sampling Jenuh*. yaitu suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik yang dibantu dengan proqram SPSS. Statistik deskriptif adalah statistic yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi , variance, maksimum, minimum, kurtosis, skewnes (kemencengan distribusi). Statistic deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Statistic deskriptif digunakan untuk mengembangkan profil perusahaan yang menjadi sampel statistic deskriptif berhubungan dengan pengumpulan dan peningkatan data, serta penyajian hasil peningkatan tersebut (Ghozali,2011).

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai.

Regresi linear sederhana digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas tunggal dengan variabel bebas tunggal. Regresi linear sederhana hanya memiliki satu peubah yang dihubungkan dengan satu peubah tidak bebas. Variabel bebas yang akan jadi penjelas yaitu Pengembangan SDM. Berdasarkan estimasi regresi sederhana dengan program SPSS21 diperoleh hasil dibawah ini:

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Std Error	Standardized Coefficient	t	Sig
1 (Constant)	22.065	4.300		5.131	,000
Peng. SDM	,392	,153	,434	2.552	,016

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana tampak bahwa nilai konstanta variabel Y sebesar 22,065 dan koefisien variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,392 sehingga persamaan di dapat sebagai berikut:

$$Y = 22,065 + 0,392 X_1$$

Dari persamaan regresi sederhana tersebut jika variabel Pengembangan SDM (X<sub>1</sub>) nilainya 0 atau konstan maka kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar konstanta 22,065. Dengan demikian Pengembangan SDM memiliki hubungan positif terhadap kinerja Pegawai. Hal ini berarti dengan setiap kenaikan variabel Pengembangan SDM (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan maka variabel kinerja Pegawai (Y) juga akan naik sebesar 0,392. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dari model adalah tetap.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Std Error	Standardized Coefficient	t	Sig
1 (Constant)	31.712	4.432		7,155	,000
Reward System	,030	,105	,054	,285	,778

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana tampak bahwa nilai konstanta variabel Y sebesar 31,712 dan koefisien variabel X<sub>2</sub> sebesar 0,030 sehingga persamaan didapat sebagai berikut:

$$Y = 31,712 + 0,030 X_2$$

Dari persamaan regresi sederhana tersebut jika variabel Reward System (X<sub>2</sub>) nilainya 0 atau konstan maka kinerja Pegawai(Y) nilainya sebesar konstanta 31,712. Dengan demikian Reward System memiliki hubungan positif terhadap kinerja Pegawai. Hal ini berarti dengan setiap kenaikan variabel Reward System (X<sub>2</sub>) sebesar satu satuan maka variabel kinerja Pegawai(Y) juga akan naik sebesar 0,030. Dengan asumsi variabel bebas lainnya dari model adalah tetap.

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS21 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Model	B	Std Error	Standardized Coefficient(Beta)	t	Sig	Collineariity Sts Tolerance	Collineariity VIF
1 (Constant)	21.034	5.892		3.570	,001		
Peng. SDM	,391	,156	,434	2.504	,019	1.000	1.000
Reward System	,025	,096	,045	,261	,796	1.000	1.000

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi berganda tampak bahwa nilai konstanta sebesar 21,034 dan koefisien regresi  $\beta_1$  0,391 dan  $\beta_2$  0,025 sehingga di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,034 + 0,391 X_1 + - 0,025 X_2$$

Berarti jika variabel Pengembangan SDM ( $X_1$ ) dan Reward System ( $X_2$ ) nilainya 0 atau konstan maka kinerja Pegawai( $Y$ ) nilainya sebesar konstanta yaitu 21,034. Nilai koefisien untuk variabel Pengembangan SDM ( $X_1$ ) sebesar 0,391. Baik variabel Pengembangan SDM maupun Reward System keduanya memiliki hubungan positif terhadap kinerja Pegawai hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan Pengembangan SDM akan naik sebesar 0,391 dengan asumsi variabel bebas lainnya dari model regresi adalah tetap. Demikian pula baik dengan variabel Reward System ( $X_2$ ) dimana nilai koefisien untuk variabel Reward System sebesar 0,025 dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam model regresi adalah tetap.

Nilai korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur keeratan suatu hubungan variabel. Hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS21 sebagai berikut:

Model Summary<sup>6</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Df1	Df2	Sig. FChange
1	,437	,191	,131	2.77515	,191	3.183	2	27	,057

a. Predictor: (Constant), Peng. SDM, Reward System

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya hubungan yang dapat dilihat pada kolom R menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,437. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi hal ini berarti menunjukkan adanya pengaruh yang cukup atau sedang. Koefisien determinasi bertujuan

untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data tersebut di analisis dengan menggunakan SPSS 21.00 yang diperoleh hasil sebagai berikut:

**Hasil Output Uji Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,437	,191	,131	2.77515

a. Predictor: (Constant), Peng. SDM, Reward System

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien determinasi (*R square*) dengan nilai 0,191 atau 19,1% yang berarti bahwa kinerja dipengaruhi oleh Pengembangan SDM dan Reward System, sedangkan 80,9% dipengaruhi oleh variabel – variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian penulis selama 4 bulan, dapat diketahui bahwa adanya Pengembangan SDM dan Reward System yang didapatkan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai sebesar 18,9%. Dan hasil distribusi frekuensi dari skor tertinggi pada variabel Pengembangan SDM yaitu “Saya merasa cocok dengan penempatan saya pada bidang yang sesuai dengan keahlian”. Pengaruh Reward System terhadap kinerja Pegawai sebesar 3%. Dan hasil distribus frekuensi dari skor tertinggi pada variabel Reward System yaitu “Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima setiap bulan” pada kuesioner variabel Reward System” . Berdasarkan hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Pengembangan SDM dan Reward System bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji F ditunjukkan dari besarnya  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{Tabel}$  ( $3.183 > 2,96$ ), dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM dan Reward System berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil pengujian uji t juga dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai adalah Pengembangan SDM karena mempunyai nilai signifikan lebih besar dari pada variabel Reward System.

### **Saran**

Di Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan pada dasarnya Pegawai dituntut untuk berkomitmen pada organisasi untuk memberikan loyalitas lebih demi kemajuan organisasi, namun tingkat komitmen yang tinggi juga akan berdampak negatif bagi Pegawai jika tidak ada imbal balik yang diberikan oleh Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan. Sulit menumbuhkan dedikasi

dan kinerja tinggi didalam sebuah organisasi, jika tidak dibarengi dengan Reward System yang baik didalam sebuah organisasi agar terciptanya lingkungan kerja yang lebih efektif sehingga menumbuhkan rasa komitmen di dalam diri Pegawai. Sebaiknya perusahaan dan pimpinan memberikan pengarahan terhadap Pegawai, Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan program yang dirancang untuk menilai keahlian Pegawai dalam mengembangkan SDM, karena pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan mampu menghasilkan perubahan sikap pada orang yang terlibat dalam kinerjanya. Sehingga diharapkan jika Reward System memuaskan terutama antar sesama Pegawai, akan terbentuk pula kinerja yang didasari terhadap pengetahuan dan keahlian di lingkungan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan. Saran untuk para peneliti yang mengajukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama, perlu dilakukan dengan ruang lingkup dan sampel penelitian yang lebih luas, karena peneliti ini hanya bersifat lokal artinya hanya berlaku dalam objek penelitian tersebut saja, sehingga akan lebih baik apabila dilakukan survey pada lebih dari satu organisasi atau instansi tingkat generalisasinya lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- 1 Azies, Furqanul & A. Chaedar Alwasilah. 1996. Pengajaran Bahasa Komunikatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 2 Brown, Douglas H. 2008. Prinsip Pembelajaran dan Pengajaran Bahasa, Edisi Kelima. Jakarta: Kedutaan Besar Amerika Serikat di Jakarta.
- 3 Efendi, Arianto. 24 Juni. 2007. Strategika. <http://strategika.wordpress.com/2007/06/24/pengertian-strategi/>. Diambil tanggal 16 Januari 2012.
- 4 Herdian, 27 Mei 2010. Model Pembelajaran, Inkuiri. <http://herdy07.wordpress.com/2010/05/27/model-pembelajaran-inkuiri/>. Diambil tanggal 16 Januari 2012.
- 5 Kusuma, Afandi. 2009. Tugas dan Catatan, Sekolah. <http://mengerjakantugas.blogspot.com/2009/03/pengertian-kompetensi.html>. Diambil tanggal 16 Januari 2012.
- 6 Subyakto-N, Sri Utari. 1988. Metodologi Pengajaran Bahasa. Jakarta: Depdikbud, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- 7 Susanto, Eko. 13 Juli 2011. Menatap Ilmu. <http://menatap-ilmu.blogspot.com/2011/07/pengertian-strategi-pembelajaran.html>. Diambil tanggal 16 Januari 2012.
- 8 Notoatmodjo S, 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- 9 Oei, Istijanto, 2010. Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- 10 Prawirosentono, Suyadi. 1999. Analisis Kinerja Organisasi. PT. Rineka Cipta. Bandung.
- 11 Riduwan, 2008, Metode dan Teknik menyusun Tesis. ALFABETA. Bandung.

- 12 Robbins, Stephen P. 2007 Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2. Salemba Empat. Jakarta.
- 13 Robbins, Stephen P & M Coulter. 2010. Manajemen, Jilid 1 dan 2. Penerbit Erlangga. Jakarta
- 14 Sancoko, Bambang. 2010. Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik, Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Jan-Apr.

## **Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat**

**Hasan Basri <sup>1)</sup>, Lily Nabilah <sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

<sup>2)</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

*Corresepondence author:* basrihasan834@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Effect Of Organizational Citizenship Behavior And Employee Motivation To Employees Performance PT Batara Titian Kencana (Xtrans) Branch Menteng - Jakarta Pusat. Based on the results of research conducted on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Work Motivation on Employee Performance of PT Batara Titian Kencana (XTRANS) Menteng Branch - Central Jakarta, the writer can draw the following conclusion: 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance PT Batara Titian Kencana Xtrans showed a correlation coefficient of 0.736 which means a strong influence between OCB on employee performance, while the diversity of respondents based on OCB variables that have been studied by the authors are dominated by indicators to colleagues who do not understand I am willing to tell about how the use of work tools yag well and true in carrying out all the work we do. 2. Motivation and Performance of employees of PT Batara Titian Kencana Xtrans showed a correlation coefficient of 0.711 which means a strong influence between work morivation variable on employee performance, while the diversity of respondents based on motivation variables that have been studied by the writer dominated by indicators I always try to improve work productivity . 3. In the result of correlation analysis between Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Work Motivation to Employee Performance is strong and significant, it is shown figure in table  $R = 0,736$ . So it can be concluded that there is a strong influence between OCB variables work motivation together to employee performance. That is, employees can provide the best for companies or organizations, thus will affect both the performance of the employees themselves.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior and Employee Motivation To EmployeesPerformance*

### **Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen SDM mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. SDM yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energy teringgi, seperti intelligence, creativity, dan imagination. Sutrisno, (2016:16). Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal. Pengembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika

faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu OCB dan motivasi kerja. Perilaku positif karyawan atau anggota organisasi mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik. Organisasi akan tetap eksis bila didukung oleh karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi, yang ditunjukkan dalam sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi atau OCB. Perilaku kewargaan organisasional (organizational citizenship behavior / OCB ) adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Alotaibi dalam Agus Triyanto (2013 : 7). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Kita mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya factor yang memengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut memengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan. Kinerja karyawan PT Batara Titian Kencana Xtrans dapat bermakna jika selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya kearah yang lebih baik, sehingga kinerja karyawan yang dilakukan sekarang akan lebih baik dari kinerja karyawan yang lalu. Untuk itu, perilaku organisasi sangat di perlukan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam kegiatan sehari-hari. Jadi, kinerja karyawan kalau tidak di dukung dengan motivasi dan perilaku organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “ Pengaruh Ocb Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat ”

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan paparan latar belakang permasalahan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan, 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. 3. Untuk mengetahui pengaruh OCB dan motivasi secara bersama-sama

### 1.4 Manfaat Penelitian.

## **Kerangka Teori**

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Fahmi, (2013:127). tilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika. Sedarmayanti, (2015:259). Kinerja menurut Malthis dan Jackson dalam Herlambang (2014: 4), adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut Robbins dalam Acta Diurma (2014:6), yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaannya. Dari uraian diatas yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas seduai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan.

### **Organizational Citizenship Behavior (Ocb)**

Definisi OCB tersebut menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra-peran (role-extra behavior) artinya perilaku yang dilakukan individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan merupakan keharusan atau kewajibannya. Selain itu organizational citizenship behavior (OCB) juga mencakup perilaku kesetiakawanan social yang dilakukan tanpa paksaan seperti membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan, memberi bantuan pada karyawan baru, tidak istirahat atau cuti jika tidak diperlukan dan perilaku sukarela untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan meskipun diluar deskripsi pekerjaannya. Perilaku ekstra-peran (extra-role) tersebut sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Bentuk perilaku ekstra-peran tersebut

dapat berupa tindakan untuk melindungi perusahaan dan kekayaannya, memberikan sasaran yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja perusahaan, bersedia melatih diri untuk melakukan tanggungjawab tambahan, membuat iklim yang menyenangkan untuk perusahaan dan lingkungannya, dan bersifat kooperatif.

## Motivasi

Menurut Sutrisno (2014:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Abraham Sperling (1987:183) dalam bukunya (Anwar Prabu Mangkunegara (2011:93) mendefinisikan Motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dilakukan untuk memuaskan diri. Sedangkan menurut Fahmi (2016:146), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dari uraian di atas yang dimaksud dengan motivasi adalah kesediaan mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, kesediaan mengarahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Apabila seseorang termotivasi, yang bersangkutan akan berusaha keras melakukan sesuatu.

## Penelitian Terdahulu

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

Tahun	Nama Peneliti	Judul	Hasil
2013	Linda Kartini Ticoalu	Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2011	Noviansyah dan Zunaidah	Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga	Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
2007	Hsiu-Fen Lin	Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge	Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap

---

				kinerja
2015	Subari Subari and Hanes Riady	Influence of Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated by Internal Communication	Training	Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

---

## Metode Penelitian

Data yang diperoleh selama pengumpulan data di lapangan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistic deskripsi. Statistic deskripsi berupa distribusi frekuensi digunakan untuk menyajikan karakteristik responden, analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner. Pada teknik analisis ini seluruh variabel yang diteliti dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata dan presentase dari skor jawaban responden. Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013:116). Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka penulis melakukan pengumpulan data pada semua anggota populasi, karena populasi relative kecil. Karena jumlah populasi yang relative kecil, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Sampling Jenuh*. yaitu suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### a. Pengaruh OCBi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien tampak bahwa nilai konstanta sebesar 27,698 dan koefisien regresi  $\beta_2$  0,341 sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut ;

$$Y = 27,698 + 0,341 X_1, \text{ Dimana : } Y = \text{kinerja karyawan, } X_1 = \text{OCB}$$

Berdasarkan analisis regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 27,698 artinya jika OCB tidak dilakukan atau nilainya 0, maka total kinerja karyawan sebesar 27,698.
- Nilai koefisien regresi OCB ( $X_1$ ) sebesar 0,341 artinya jika OCB dilakukan sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,341.

**Tabel 2**  
**Hasil Regresi Secara Parsial Organizational Citizenship Behavior (OCB)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partia l	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	27.698	3.486	7.946	.000						
	Ocb	.341	.077	.582	4.407	.000	.582	.582	.582	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk pengujian hipotesis digunakan uji t statistic, uji t statistic menggunakan hasil dari tabel coefficients.

- Menggunakan harga koefisien t
  - Jika statistic thitung > statistic ttabel maka Ha diterima
  - Jika statistic thitung < statistic ttabel maka Ha ditolak
- Menggunakan signifikan t
  - Jika signifikansi < dari alpha maka Ha diterima
  - Jika signifikansi > dari alpha maka Ha ditolak

Dalam pengujian t statistic besarnya angka t dihitung dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan derajat DK = n-3 yakni 40-3 = 37. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t sebesar 2.026

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena thitung (4.407) > dari ttabel (2.026) dan sig (0.000) < dari alpha (0,05). Maka Ha diterima dan Ho ditolak.

**Tabel 3**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics <sup>b</sup>					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.516	2.47189	.541	21.824	2	37	.000	1.336

- a. Predictors: (Constant), motivasi, ocb  
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data diolah SPSS

Tabel diatas ini menunjukkan besarnya koefisien korelasi dan determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel terikat (kinerja karyawan) yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel bebas (OCB). Koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari analisis tabel diatas dapat diketahui bahwa R korelasi sebesar 0,736 yang berarti adanya pengaruh yang kuat antara variabel OCB dan kinerja karyawan di PT Batara Titian Kencana. Sedangkan besarnya angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,541 artinya OCB berpengaruh sebesar 54,1% terhadap kinerja karyawan.

### **b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Persamaan regresi ini dapat dilihat pada tabel hasil uji koefisien. Dari hasil uji koefisien tampak bahwa nilai konstanta sebesar 10.892 dan koefisien regresi  $\beta_2$  0,643 sehingga di dapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10.892 + 0,643 X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

$X_2$  : Motivasi

Berdasarkan analisis regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10.892, artinya jika motivasi tidak dilakukan atau nilainya 0 (nol) maka total kinerja karyawan sebesar 10.892
- Nilai koefisien regresi motivasi artinya jika motivasi dilakukan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,643

Pembuktian Hipotesis

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam pengujian t statistik besarnya angka t dihitung dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan  $DK = n-3$  yakni  $40-3 = 37$  dari ketentuan tersebut diperoleh angka t sebesar 2.026

### **c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil Uji Coefficients berdasarkan output SPSS versi 21.00 terhadap kedua variabel independen yaitu ocb dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 11.163 artinya jika OCB dan motivasi tidak terjadi atau nilainya nol (0), maka total kinerja karyawan sebesar 11.163
- Nilai koefisien regresi OCB (X1) sebesar 0,140 artinya jika ocb terjadi sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,140 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
- Nilai koefisien motivasi (X2) sebesar 0,512 artinya jika motivasi terjadi satu (1) satuan maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,512 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Pembuktian Hipotesis :  $H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara OCB dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Untuk pengujian secara simultan digunakan tabel ANOVA dengan dua cara : disimpulkan secara simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara OCB dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Karena  $F_{hitung} (21.824) > F_{tabel} (3,25)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ . Maka  $H_a$  diterima dan Menunjukkan bahwa koefisien korelasi secara simultan antara variabel OCB dan motivasi terhadap kinerja karyawan kuat dan signifikan, hal ini ditunjukkan angka pada tabel  $R = 0,736$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel OCB (X1), motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan dapat dilihat koefisien determinasinya bahwa  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,541 atau 54,1% artinya kontribusi variabel OCB (X1) dan motivasi (X2) dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 54,1% dan sisanya 45,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Dalam pembahasan ini penulis membahas mengenai pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng – Jakarta Pusat. Dan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan perhitungan SPSS 21.00 yaitu : 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Dari hasil t secara parsial variabel bebas OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung} (4.407) > t_{tabel} (2.026)$  dan  $sig (0.000) < \alpha (0,05)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,736 yang berarti adanya pengaruh yang kuat antara OCB terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar (0,541) yang artinya secara parsial

OCB berpengaruh sebesar 54,1% terhadap kinerja karyawan, yang sisanya lebih besar dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, hasil ini didukung atau serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linda K. Ticoalu (2013). 2. Motivasi Terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung} (6.231) > t_{tabel} (2.026)$  dan  $sig (0,000) < \alpha (0,05)$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dan menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,711 yang berarti adanya pengaruh yang kuat antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,505 artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh sebesar 50,5% terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung atau serupa dengan penelitian terdahulu Bryan Johannes Tampi (2014). 3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian F statistic, besarnya angka F dihitung dengan ketentuan : derajat kebebasan (DK) = jumlah variabel (3) – 1 = 2. Dan denominator jumlah kasus 3 atau  $40 - 3 = 37$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh F tabel sebesar 3,25. Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel bebas (OCB, Motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( Kinerja Karyawan) dikarenakan  $F_{hitung} ( 21.824 ) > F_{tabel} ( 3, 25 )$  dan  $sig (0,000) < \alpha (0,05)$  maka  $H_a$  diterima dan menunjukkan bahwa analisis korelasi secara simultan antara OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kuat dan signifikan, hal ini ditunjukkan angka pada tabel  $R = 0,736$ .

Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang kuat antara variabel OCB (X1), motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya bahwa  $R^2$  sebesar 54,1% atau 54,1%. Artinya OCB dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,1% dan sisanya 45,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batara Titian Kencana (XTRANS) Cabang Menteng – Jakarta Pusat, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja karyawan PT Batara Titian Kencana Xtrans menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,736 yang berarti adanya pengaruh yang kuat antara OCB terhadap kinerja karyawan, sedangkan keragaman responden berdasarkan variabel OCB yang telah diteliti oleh penulis didominasi oleh indikator kepada rekan kerja yang belum mengerti saya bersedia memberitahu tentang cara

penggunaan alat kerja yang baik dan benar dalam menjalankan semua pekerjaan yang kita lakukan. 2. Motivasi dan Kinerja karyawan PT Batara Titian Kencana Xtrans menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,711 yang berarti adanya pengaruh yang kuat antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan keragaman responden berdasarkan variabel motivasi yang telah diteliti oleh penulis didominasi oleh indikator saya selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja. 3. Dalam hasil analisis korelasi antara Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan kuat dan signifikan, hal ini ditunjukkan angka pada tabel  $R = 0,736$ . Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang kuat antara variabel OCB motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan atau organisasi, dengan demikian akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

### **Saran**

Mengenai praktik OCB yang berjalan di PT Batara Titian Kencana Xtrans agar lebih ditingkatkan konsistensinya dalam membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dan menggantikan rekan kerja bila ada yang tidak masuk. Kepada karyawan dapat menjaga sumber daya atau fasilitas yang dimiliki perusahaan dan bersedia mengikuti perubahan dan perkembangan dalam perusahaan. Mengenai motivasi perusahaan agar dapat menambah sarana peralatan kerja yang belum memadai supaya menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Perusahaan dapat lebih memberikan pelatihan-pelatihan agar kemampuan karyawan akan lebih meningkat. 5. Mengenai kinerja karyawan perusahaan dapat membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

### **Daftar Pustaka**

- 1 Adam, I Indrawijaya. 2002. Perilaku Organisasi. Bandung :SinarBaru Algesindo.
- 2 Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisa Pengaruh Kompensasi dan pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Jurnal Bisnis dan Ekonomi, September 2012, Hal 153 – 169 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-126 53.
- 3 Anoraga, Panji, 2001, Psikologi Kerja, Penerbit PT. RinekaCipta, Jakarta Ashar, S
- 4 Munandar.(2010). Perilaku organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- 5 Dr. Drs. Ngatno,MM.(2015)Metode Penelitian Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang

- 6 Carmeli, A. and A. Freund, 2004, "Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation", International Journal of Organization Theory and Behavior, Fall, Vol 7 No 3
- 7 Ekayadi, Septyaningsih. 2009. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajati Citrakarya [www.gunadarma.ac.id/library/graduate/economy/2009/artikel\\_11205542.pdf](http://www.gunadarma.ac.id/library/graduate/economy/2009/artikel_11205542.pdf)
- 8 Hasibuan, Malayu S.P. 2010. OrganisasidanMotivasi.Jakarta : PT BumiAksara
- 9 Hasibuan, H. Malayu SP. (2001). ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta Penerbit: BumiAksara
- 10 Indrawijaya, Adam Ibrahim. (2010). Teori, Perilaku, danBudaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.Martin, et al, James G. 2005. Secrets of Management (Rahasia Manajemen Diterjemahkan Oleh Andreas Winardi,
- 11 Mangkunegara , A. Anwar. 2005 edisi dua .Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 12 Masrukhindan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.

## **Pengaruh Periklanan dan Harga Jual Terhadap Penjualan Produk Air Minum (Pada PT. Segara Bumi Persada)**

**Farid Ismawan**

Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

*Correspondence author:* ismawanfarid@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze whether advertising and selling prices have an effect on product sales. The hypothesis proposed in this study is that advertising and selling prices have a significant effect on product sales partially or simultaneously.*

*The method used in this research is to do literature and field research. While the analysis model used is multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, multiple determination coefficient analysis, t-test statistical analysis and f-test hypothesis testing analysis and the method uses the SPSS-21 assistance program.*

*Results Based on the research, it can be seen that the effect of Advertising and Selling Prices on Product Sales, either partially or simultaneously has a positive and significant effect.*

**Keywords:** Advertising, Selling Price, Product Sales

### **Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang didirikan berusaha agar sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Setiap perusahaan selalu menginginkan agar produk yang mereka hasilkan laku terjual dan memperoleh keuntungan dalam jangka panjang. Agar keuntungan yang diperoleh dapat dipertahankan dalam jangka panjang maka usaha yang dijalankan perusahaan harus stabil.

Untuk mencapai hal tersebut diatas biasanya perusahaan melakukan langkah-langkah atau strategi dalam pemasaran yang bertujuan agar produk yang dihasilkan mampu diterima di pasaran atau masyarakat luas sebagai konsumen atau pengguna produk tersebut.

Kegiatan konsumen dalam membeli produk sekarang sudah berubah. Kalau dulu mereka hanya memikirkan bahwa produk yang dibelinya dapat memenuhi kebutuhannya. Namun sekarang tidak lagi, konsumen sekarang lebih memilih, salah satunya dalam hal kualitas produk yang dibelinya. Kualitas produk bukan dilihat dari sudut pandang perusahaan sebagai produsen, tetapi dilihat dari sisi konsumen. Dapat dikatakan konsumen akan membeli suatu produk yang dapat memenuhi kebutuhannya atau keinginannya. Keinginan disini maksudnya adalah keinginan konsumen untuk mempunyai produk yang berkualitas baik. Jadi jika

perusahaan dapat menghasilkan produk yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen dan berkualitas baik, maka akan dapat meningkatkan volume penjualannya.

Selama ini hampir semua perusahaan menjalankan semua hal diatas. Namun tidak semuanya berhasil, karena masih ada perusahaan yang tingkat penjualannya belum maksimal atau naik walaupun hal-hal diatas sudah dilaksanakan. Dan diantara semua faktor yang dapat dipengaruhi tingkat penjualan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Periklanan, Harga Jual dan pengaruhnya dengan Penjualan Produk.

Untuk itu penulis melakukan penelitian terhadap PT. Segara Bumi Persada, tetapi sebelumnya penulis tampilkan hasil penjualan PT. Segara Bumi Persada pada tahun 1997 sampai dengan tahun 2001.

Pada tahun 1997 sampai dengan tahun 2001 target pengeluarannya sebanyak 84.000. Pada tahun 1997 realisasinya 28.342, mengalami kenaikan sebesar 34%. Pada tahun 1998 realisasinya 26.150, mengalami penurunan sebesar 31%. Pada tahun 1999 realisasinya 29.782, mengalami kenaikan sebesar 35%. Pada tahun 2000 realisasinya 31.691, mengalami kenaikan sebesar 38%. Dan pada tahun 2001 realisasinya 33.648, mengalami penurunan sebesar 40%.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, masalah penelitian ini dapat dirumuskan yaitu : bagaimana pengaruh periklanan, harga jual terhadap penjualan produk baik secara parsial maupun simultan.

### **Kajian Pustaka**

#### **Periklanan**

Menurut M. Suyanto (2007: 143) mendefinisikan "Periklanan adalah penggunaan media bauran oleh penjual untuk mengkomunikasikan informasi persuasif tentang produk, jasa atau pun organisasi dan merupakan alat promosi yang kuat".

Periklanan merupakan salah satu alat yang paling umum digunakan perusahaan untuk mengarahkan komunikasi persuasif pada pembeli sasaran dan masyarakat. Periklanan pada dasarnya adalah bagian dari kehidupan industri *modern*. Kehidupan dunia *modern* saat ini sangat tergantung pada iklan.

Periklanan adalah bentuk komunikasi tidak langsung yang didasari pada informasi tentang keunggulan atau keuntungan suatu produk, yang disusun sedemikian rupa sehingga menimbulkan rasa menyenangkan yang akan mengubah pikiran seseorang untuk melakukan pembelian.

Tanpa iklan para produsen dan distributor tidak akan dapat menjual produknya, sedangkan disisi lain para pembeli tidak akan memiliki informasi yang memadai mengenai produk barang dan jasa yang tersedia di pasar. Apabila hal itu terjadi maka industri dan perekonomian modern pasti akan lumpuh. Apabila sebuah perusahaan ingin mempertahankan tingkat keuntungannya, maka ia harus melangsungkan kegiatan periklanan secara memadai dan terus-menerus.

### **Harga Jual**

Harga Jual adalah sejumlah kompensasi uang/barang yang dibutuhkan untuk mendapatkan sejumlah kombinasi barang/jasa.

Menurut Mulyadi (2001:79) “pada prinsipnya harga jual harus dapat menutupi biaya penuh ditambah dengan laba yang wajar. Harga Jual sama dengan biaya produksi ditambah mark up”.

Dapat disimpulkan bahwa harga jual adalah sejumlah biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk memproduksi suatu barang/jasa ditambah dengan prosentase laba yang diharapkan perusahaan, untuk mencapai laba yang diinginkan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan adalah menarik minat konsumen yaitu dengan cara menentukan harga yang tepat untuk produk yang terjual. Harga yang tepat yaitu harga yang sesuai dengan kualitas produk suatu barang dan harga tersebut dapat memberikan kepuasan kepada konsumen.

Perusahaan menetapkan harga produknya agar barang tersebut laku di pasaran dan dapat menghasilkann laba yang diharapkan.

### **Penjualan Produk**

Penjualan adalah kegiatan yang terpadu untuk mengembangkan rencana strategis yang diarahkan kepada usaha pemuasan kebutuhan serta keinginan konsumen, untuk mendapatkan penjualan yang menghasilkan laba. Jadi penjualan adalah suatu kegiatan transaksi yang dilakukan oleh 2 (dua) belah pihak/lebih dengan menggunakan alat pembayaran yang sah.

### **Hubungan Antara Periklanan dengan Harga Jual**

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat ditentukan dari tingkat penjualan dalam masa/periode tertentu. Peran periklanan dalam setiap usaha merupakan faktor penting. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi dapat memaksimalkan periklanan atau promosi yang dilakukannya.

Salah satu bentuk periklanan untuk dapat meningkatkan penjualan yaitu dapat mempengaruhi opini/daya beli konsumen/masyarakat. Dengan begitu konsumen/masyarakat tertarik untuk membeli produk yang dipasarkannya.

### **Hubungan Antara Harga Jual dengan Penjualan Produk**

Bauran promosi meliputi periklanan (*advertising*), penjualan pribadi (*personal selling*), promosi penjualan (*sales promotion*), hubungan masyarakat (*public relation*) dan pemasaran langsung (*direct marketing*) sangat berperan penting untuk memasarkan/memperkenalkan suatu produk kepada masyarakat, karena apabila suatu produk belum dikenal masyarakat maka tidak akan terjadi penjualan pada produk itu. Salah satu bauran promosi adalah promosi penjualan. Alat promosi penjualan adalah pemberian sample, kupon, premi, hadiah dan lain sebagainya. Hal tersebut dapat mengenalkan produk kepada masyarakat yang pada akhirnya akan membuat tertarik untuk membelinya.

Banyak konsumen yang tertarik untuk membelinya dan menggunakan produk yang dihasilkan perusahaan dan nantinya akan menimbulkan penjualan atas produk itu, sehingga kegiatan promosi yang dijalankan mempunyai dampak secara langsung pada tingkat penjualan.

Bahwa promosi penjualan dapat mendorong terjadinya penjualan dari produk yang ditawarkan, dapat membuktikan bahwa ada hubungan antara promosi penjualan dengan tingkat penjualan.

### **Fungsi dan Tujuan Promosi**

Ada 3 fungsi utama promosi yang dicapai dalam kegiatan promosi yaitu:

1. Mencari dan mendapatkan perhatian (*attention*) dari calon pembeli. Perhatian calon pembeli harus diperoleh karena ini merupakan titik awal proses pengambilan keputusan pembeli pada suatu jenis perumahan ataupun jasa dipastikan tidak akan membelinya.
2. Menumbuhkan ketertarikan atas barang dan jasa pada calon pembeli.  
Perhatian yang sudah diberikan pada seseorang mungkin akan dilanjutkan dengan tahap berikutnya pada seseorang mungkin akan dilanjutkan dengan tahap berikutnya atau mungkin berhenti tahap selanjutnya adalah timbulnya akan membelinya.
3. Mengembangkan keinginan (*desire*) pembeli untuk memilih jasa ditawarkan. Hal ini merupakan kelanjutan dari tahap sebelumnya. Setelah seseorang tertarik pada sesuatu maka timbul rasa ingin memilikinya, dan bila merasa maka rasa ingin semakin besar dan akan diikuti suatu keputusan yang positif.

## Tujuan Promosi

### 1. Memberitahu

Tujuan ini bersifat informasi di mana produsen menggunakan promosi untuk memberitahukan pasar, apa yang ditawarkan olehnya. Promosi ini sering digunakan pada tahap-tahap awal siklus kehidupan produk. Informasi ini juga membantu konsumen dalam menentukan jenis perumahan yang akan dibelinya.

### 2. Membujuk

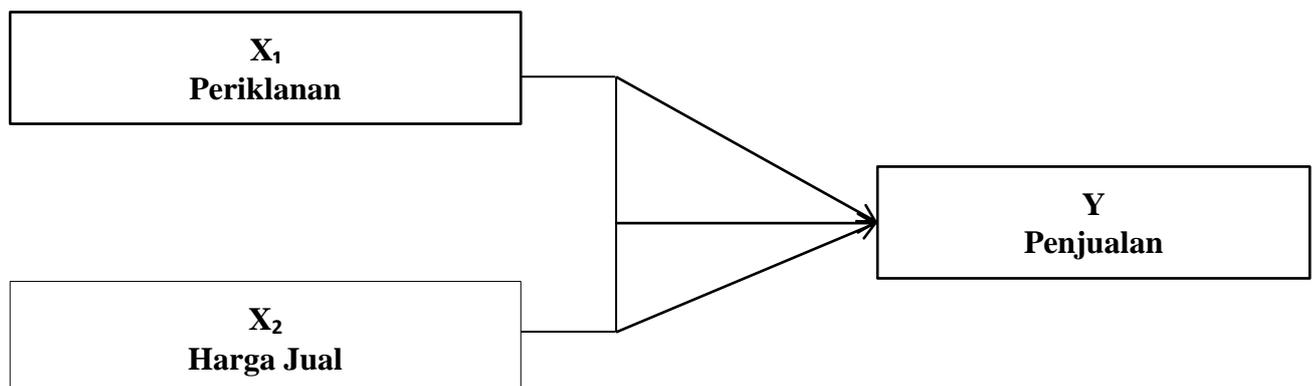
Tujuan ini bersifat persuasif di mana perusahaan berusaha memberikan kesan positif terhadap pembeli. Maksudnya agar dapat memberi pengaruh dalam waktu yang lama terhadap perilaku pembeli. Promosi yang bersifat persuasif ini digunakan memasuki tahap pertumbuhan dalam siklus kehidupannya.

### 3. Mengingat

Tujuannya untuk mempertahankan pembeli dengan terus mengingatkan adanya jenis perumahan tersebut. Promosi yang bersifat mengingatkan ini terutama diperlukan untuk jenis perumahan yang telah memasuki tahap kedewasaan dalam siklus kehidupan.

## Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan perumusan masalah maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh periklanan terhadap penjualan pada PT. Segara Bumi Persada.
2. Ada pengaruh harga jual terhadap penjualan pada PT. Segara Bumi Persada.
3. Ada pengaruh periklanan dan harga jual terhadap penjualan pada PT. Segara Bumi Persada.

## Metode Penelitian

### Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang dimaksud adalah:

1. Periklanan, adalah satu dari empat barang penting yang digunakan oleh perusahaan untuk melancarkan komunikasi persuasif terhadap pembeli dan masyarakat yang ditargetkan. Pada dasarnya periklanan merupakan salah satu bentuk komunikasi untuk memenuhi fungsi pemasaran. Periklanan harus mampu membujuk konsumen supaya berperilaku sedemikian rupa sesuai dengan strategi pemasaran pada perusahaan untuk mendapatkan penjualan dan
2. Harga Jual adalah sejumlah kompensasi uang/barang yang dibutuhkan untuk mendapatkan sejumlah kombinasi barang/jasa.
3. Tingkat Penjualan, menurut Basu Swastha dan Irawan (1999:241) mengatakan bahwa tingkat penjualan adalah jumlah yang ditawarkan dari sebuah perusahaan oleh pemakai industri dengan menggunakan distributor. Lebih lanjut dijelaskan bahwa tingkat penjualan bersih perusahaan yang diperoleh dari hasil penjualan seluruh produk selama jangka waktu tertentu dan hasil penjualan yang dicapai dari *market share* yang merupakan penjualan potensial yang dapat terdiri dari kelompok teritorial dan kelompok pembeli lainnya selama jangka waktu tertentu.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	49.346	2	24.673	12.809	.000 <sup>a</sup>
Residual	67.417	35	1.926		
<b>Total</b>	<b>116.763</b>	<b>37</b>			

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 12.809$  dengan tingkat signifikan 0,000. Disebabkan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Menunjukkan bahwa secara simultan  $H_3$  yang menyatakan bahwa Periklanan ( $X_1$ ) dan Harga Jual ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Penjualan ( $Y$ ) karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $12.809 >$  nilai  $F_{table}$  sebesar 3,24

Uji t dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  (parsial). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	-20.209	7.507		-2.692	.011
Periklanan	.465	.145	.424	3.208	.003
Harga Jual	.465	.211	.404	3.055	.004

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,208 > t_{tabel} 1,68595$ , dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti Periklanan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Penjualan ( $Y$ ).

Hasil uji t tersebut diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,055 > t_{tabel} 1,68595$ , nilai signifikan  $0,004 < 0,005$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti Harga Jual ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Penjualan ( $Y$ ).

Selanjutnya menentukan besarnya koefisien determinasi, yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square, dan ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	.423	.390	1.388

Tabel 3. Model Summary b Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate  
Change Statistics R Square Change F Change df1 .401 a .161 .143 2.77262 .161 9.285 2 Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai R-Square (dilihat dari Adjusted R Square) sebesar 0,143, hal ini berarti 14,3% variasi nilai Minat Beli ditentukan oleh variasi nilai promosi dan harga sedangkan sisanya 85,7% minat beli dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Kesimpulan**

Dari penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Periklanan berpengaruh positif terhadap Penjualan.
2. Harga Jual berpengaruh positif terhadap Penjualan.
3. Variable periklanan dan harga jual secara bersama-sama berpengaruh terhadap penjualan.

## **Daftar Pustaka**

1. Dajan, Anto, Pengantar Metode Statistik, Jilid 2 : LP3ES Jakarta
2. Handoko, T. Hani. Manajemen, Edisi 2 : BPFE Yogyakarta
3. J. Supranto, Statistik, Jilid 2, Erlangga Jakarta
4. Kotler, Philip, Manajemen Pemasaran, Jakarta : Prenahallindo, 1997
5. Muchtar, Syahrul dan Sutanto, Dasar-dasar Manajemen Marketing Modern, Jakarta : Miswar, 1996
6. Nangoi, Ronald, Menentukan Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan, Jakarta : Rajawali Press, 1998
7. Internet, [http :www.teori periklanan.com](http://www.teori_periklanan.com)
8. Sharplin, Arthur, Strategic Management, USA : Mc Grwa Hill, 1996
9. Drs. H. Moh. Pabundu Tika, M.M., Metodologi Riset Bisnis, Bumi Aksara, 2006

## **Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primavera International Jakarta**

\*Reni Febrianti<sup>1)</sup>, Mia Amanda<sup>2)</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence author: nibhot@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Human resources have an important role for the company, because human resources are a combination of energy, physical, ideas, talents, knowledge, creativity and skills needed to move the company. An employee's performance is an important start for the creation of company performance. The purpose of this study was to determine the effect of placement and compensation on employee performance at PT Primavera International Jakarta. This research method is descriptive quantitative approach method, with multiple linear regression analysis techniques. Hypothesis testing used the F test and t test. This study uses 80 respondents. From the results of the analysis, showing that the results of the F test / feasibility of the model, it was found that the significance value for the simultaneous influence of X1 and X2 on Y was  $0,000 < 0.05$  and the calculated F value was  $7.297 > F$  table 3.11 so that it could be concluded that H3 was accepted which means that there are simultaneously X1 and X2 influences on Y.*

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

### **Latar Belakang**

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan dituntut untuk membuat strategi yang efektif dan efisien agar perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang bisa terjadi kapan saja. Kondisi yang demikian sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan. Sehingga dapat dikatakan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud disini adalah karyawan. Oleh karena itu, penanganan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan harus ditangani secara intensif agar karyawan menghasilkan kinerja yang optimal. Karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat, sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah Sumber Daya Manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Salah satu bentuk peningkatan kinerja karyawan yaitu pemberian tugas atau tanggung jawab kepada

karyawan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Meldona dan Siswanto (2012:195) mengatakan bahwa penempatan merupakan salah satu tahapan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) setelah seleksi, bahwa tenaga kerja yang sudah memenuhi segala syarat dan lolos seleksi kemudian ditempatkan pada posisi atau jabatan dengan luas tanggung jawab beserta tugas-tugas yang telah ditentukan. Penempatan kerja yang benar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Selain penempatan karyawan, adapula faktor kompensasi yang juga berpengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Mulyadi (dalam Fajar, 2012:5) Kompensasi merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi karyawan disebuah perusahaan. Apabila perusahaan telah memberikan fasilitas- fasilitas memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, sehingga akan timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan lebih baik. Fasilitas-fasilitas yang diterima oleh karyawan seperti menempatkan karyawan sesuai bidang keahliannya dan pemberian kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Ardana, et al 2011:136).

Penempatan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan setiap perusahaan, karena sangat berdampak pada kinerja karyawan. Penempatan karyawan tidak hanya berlaku pada karyawan baru perusahaan (orientasi), namun juga berlaku pada karyawan lama perusahaan berupa promosi, mutasi, dan demosi. Adapula salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan yaitu tingkat kompesasi perusahaan. Kedua faktor tersebut akan menimbulkan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena, apabila kinerja karyawan kurang baik, maka dapat dipastikan suatu perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Sulistiyani (2003:223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karena adanya ketidaksesuaian dalam Penempatan

karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan setiap perusahaan, karena sangat berdampak pada kinerja karyawan. Penempatan karyawan tidak hanya berlaku pada karyawan baru perusahaan (orientasi), namun juga berlaku pada karyawan lama p penempatan dan kompensasi yang di berikan kepada karyawan PT Primavera International. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Penempatan Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Primavera International”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan sementara bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi yang di peroleh seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan oleh perusahaan.

### **Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:2) pengertian metode penelitian adalah “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis verifikatif, karena adanya variable-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti. Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan Pendekatan Kuantitatif, metode statistic deskriptif di gunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan 80 responden yang digunakan untuk mengurai sejauh mana factor- faktor penempatan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Data penelitian merupakan kuisisioner yang disebar atau diberikan kepada sejumlah responden sebanyak 80 responden pada objek penelitian, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi mengenai jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel yang telah disajikan oleh penulis dan selanjutnya akan dilakukan uji statistik yag didasarkan pada rentang skor

jawaban responden, sehingga akurasi hasil uji penelitian dapat dideskripsikan sebagai suatu keadaan yang sebenarnya.

### Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ). Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, sekaligus mengetahui tingkat hubungannya apakah termasuk angka sedang erat atau kategori yang sempurna. Jenis hubungan antar variabel X dan Y dapat bersifat positif dan negatif. Hubungan positif berarti semakin tinggi variabel X maka akan meningkatkan variabel Y, sebaliknya jika hubungan bersifat negatif yaitu semakin tinggi variabel X maka akan menurunkan variabel Y. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka berkorelasi dan jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak berkorelasi.

**Tabel 1.**  
**Hasil uji Korelasi**

		Correlations		
		Penempatan	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Penempatan	Pearson Correlation	1	.159	.321**
	Sig. (2-tailed)		.158	.004
	N	80	80	80
Kompensasi	Pearson Correlation	.159	1	.285*
	Sig. (2-tailed)	.158		.010
	N	80	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.321**	.285*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.010	
	N	80	80	80

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

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

Sumber: hasil olahan data

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai signifikansi untuk hubungan Penempatan dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,000 artinya karena nilainya lebih kecil dari 0,05 (berkorelasi), maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Nilai pearson correlation sebesar 0,321 (positif), maka disiplin berhubungan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan netral (korelasi sedang). Selanjutnya pada nilai signifikansi untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,010 artinya lebih besar dari 0,05 (Tidak berkorelasi), maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai pearson correlation sebesar

0,285 (positif), maka kompensasi berhubungan secara positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak berkolerasi (Tidak Berkolerasi).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah hasil uji model regresi:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Model Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.432	3.110		7.535	.000
Penempatan X1	.260	.097	.283	2.674	.009
Kompensasi X2	.135	.060	.240	2.268	.026

Sumber: hasil olahan data

Berdasarkan tabel di atas tentang analisis regresi maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y' = 23.432 + 0,260X_1 + 0,135X_2$$

#### Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstant

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Kofisien Regreasi

X1 = Penempatan

X2 = Kompensasi

Berdasarkan model matematis diatas, tanpa adanya variabel bebas, sudah mencapai nilai konstanta (a) sebesar 23.432. Selanjutnya, variabel penempatan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,260 dan memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel penempatan (X1) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel Kinerja sebesar 0,260 satuan. Kemudian, variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,135 dan memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai kompensasi (X2) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pula pada

variabel Kinerja sebesar 0,135 satuan.

### Uji t (uji koefisiensi regresi secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial penempatan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan signifikan 0.05 dan 2 sisi.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.432	3.110		7.535	.000
Penempatan X1	.260	.097	.283	2.674	.009
Kompensasi X2	.135	.060	.240	2.268	.026

Sumber: hasil olahan data

### Uji t variabel penempatan terhadap kinerja karyawan (X1 terhadap Y)

#### 1) Merumuskan hipotesis

Ho : penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menentukan t hitung dan signifikannya Dari output dapat dihitung sebesar 2.674 dan signifikannya 0.009

#### 2) Menentukan t tabel

T tabel adalah dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikan 0.05 dan derajat bebas  $n-k-1$  atau  $80 - 2 - 1 = 77$  Sementara itu hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1.99

#### 3) Kriteria pengujian

- a. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka Ho di terima
- b. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka Ho ditolak Berdasarkan signifikan
- c. Jika signifikan  $> 0.05$  maka Ho diterima
- d. Jika signifikan  $< 0.05$  maka Ho ditolak

#### 4) Kesimpulan

Nilai t hitung  $< t \text{ tabel}$  ( $2.674 > 1.99$ ) dan signifikan  $< 0.05$  ( $0.009 < 0.05$ ) maka Ho ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan

### Uji t variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan ( X2 terhadap Y)

1. Merumuskan hipotesis

Ho : kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Menentukan t hitung

Kesimpulan Dari output didapat t hitung sebesar 2.268 dan signifikan 0.026

3. Menentukan t tabel

T tabel adalah dapat dilihat pada t tabel statistik pada signifikan 0.05 dan derajat bebas  $n-k-1$  atau  $80 - 2 - 1 = 77$  sementara itu hasil yang diperoleh untuk t table 1.99

4. Kriteria pengujian

a. Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima

b. Jika t hitung > t tabel

maka Ho ditolak

Berdasarkan signifikan

a. Jika signifikan > 0.05 maka Ho diterima

b. Jika signifikan < 0.05 maka Ho ditolak

5. Kesimpulan

Nilai t hitung > t tabel ( $2.268 > 1.99$ ) dan signifikan < 0.05 ( $0.026 < 0.05$ ), maka Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji Simultan F ( Uji F )

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) untuk menguji signifikan pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang dilakukan menggunakan tingkat signifikan 0.005

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji F ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	123.637	2	61.819	7.297	.001 <sup>b</sup>
Residual	652.350	77	8.472		
Total	775.987	79			

Sumber: hasil olahan data

- 1) Merumuskan hipotesis  
HO : Penempatan dan kompensasi bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Ha : Penempatan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Menentukan F hitung dan signifikan  
Dari output di peroleh F htung sebesar 7.297 Dan signifikan sebesar 0.001
- 3) Menentukan F tabel  
Pada tingkat signifikan 0.001 dengan df 1 (jumlah variabel bebas) = 2 dan df 2 ( n- k ) atau 80-2= 78 (n=jumlah data dan k=jumlah variabel independen) hasil yang diperoleh untuk F tabel adalah 3.11
- 4) Kriteria pengujian  
Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima Jika F hitung > F tabel,maka Ho ditolak
- 5) Kesimpulan  
F hitung > F tabel (7.297< 3.11) dan signifikan <0.05 (0.001<0.05) maka Ho ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa penempatan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji tersebut maka model regresi layak untuk digunakan.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 <sup>a</sup>	.159	.137	2.911

Sumber: hasil olahan data

Dari output tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi (R ) variabel independen terhadap variabel dependen dalam regresi sederhana angka R ini menunjukkan korelasi bersama antara variabel X1 dan X2 terhadap Y. Angka yang didapat adalah 0.399 dan R square menunjukkan determinasi. Angka ini akan berubah kebentuk persen yang artinya sebesar presentase variabel dependen Nilai R square sebesar 0.159 Sesuai dengan tabel 5, maka tingkat hubungannya kuat artinya presentase variabel X1 dan X2 dapat mempengaruhi variabel Y

sebesar 15.9 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 84.1 %.

### **Pembahasan**

Salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan dan kompensasi. Jika didalam perusahaan terdapat penempatan yang tepat dan kompensasi yang layak, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil penelitian ini merupakan suatu pengamatan yang telah dilakukan beberapa tahap uji-uji dengan sebuah kelayakan tertentu yang dimana hasilnya dapat dijadikan sebuah referensi bagi perusahaan dimana tempat dilakukannya penelitian maupun pihak lain secara umum untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan pemberian kompensasi yang layak dalam menunjang kinerja karyawan serta dapat memberikan penempatan kerja yang baik secara individu atau bersama-sama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut: Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti hasil uji t bahwa variabel t hitung > t table ( 2.672 > 1.99 ) dan signifikan < 0.05 (0.009 < 0.05). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil uji t hitung > t tabel (2.268 > 1.99) dan signifikan < 0.05 ( 0.026 < 0.05). Berdasarkan hasil F hitung > F tabel (7.297 > 3.11) dan signifikan < 0.0 (0.001 < 0.05) maka  $H_0$  ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa penempatan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Untuk mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pimpinan perusahaan perlu bersama-sama dengan karyawan mendiskusikan setiap masalah yang ada dalam penempatan kerja, untuk menghindari adanya kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja sehingga dapat dicapai hasil yang optimal. Dengan demikian karyawan akan merasa diakui keberadaanya.

Dengan meningkatnya kebutuhan hidup yang tinggi perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan kenaikan gaji secara bertahap, memberikan, kenaikan tunjangan uang makan dan transportasi yang sesuai dengan dengan masa kerja karyawan. Dengan perhatian tersebut maka karyawan akan terpacu untuk berkerja lebih baik lagi.

## Daftar Pustaka

1. Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mmengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
2. Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.
3. Hasibuan, M.S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. BumiAksara. Jakarta.
4. Mangkuprawira, Sjafri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
5. Siregar, Syofian, Statistika Deskriptif untuk Penelitian; dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17 Edisi 1 Cetakan 2, Rajawali Pers, Jakarta, 2011.
6. Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck Barry Gerhart, Patrick M. Wright. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
7. Mangkunegara, Anwar PrabuMangkunegara. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
8. CiciCahyati. 2018 Pengaruh Pelatihan , Penempatan Kerja, dan Kompensasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Tabungan Negara (Persero) Tbk Institut Agama Islam Negri Salah Tiga Jurnal tidak diterbitkan
9. Pratiwi dan Sulistiyo. 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016, (Online), (repository.unej.ac.id).
10. Andita . 2015 Pengaruh Penempatan Kerja ,dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan loyalitas Pada PT Perkebunan Nusantara Universitas Jember
11. Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam,(Online), Vol 9, No.1, (ejournal.uin-suka.ac.id).

## **Pengaruh Pertumbuhan Pendapatan Usaha, Perputaran Piutang dan Perputaran Persediaan Terhadap Peningkatan Laba Bersih PT Mayora Indah Tbk**

**Putu Tirta Sari Ningsih**

*Program Studi Akuntansi  
Universitas Mohammad Husni Thamrin  
[putu\\_tirtasari@yahoo.com](mailto:putu_tirtasari@yahoo.com)*

**Nilam Nurcahya**

*Program Studi Akuntansi  
Universitas Mohammad Husni Thamrin  
[Nilam.nnc@gmail.com](mailto:Nilam.nnc@gmail.com)*

### **ABSTRACT**

*The company always aims to increase the profit that it wants to obtain. one way to monitor the receivable turnover, can increase the company's business income. As well as always monitoring the supply of merchandise so that there is no deposition of manufactured goods. This study aims to determine the effect of operating revenue, accounts receivable turnover and inventory turnover against net income at PT. Mayora Indah Tbk. Net income comes from income, expense, profit and loss transactions. These transactions are summarized in the income statement.*

*This study uses quantitative methods and uses secondary data on the financial statements of PT. Mayora Indah Tbk. The technical analysis of the data used in this study is the Classic Assumption Test, Multiple Regression Test, Hypothesis Test (t test and f test) and the Determination Coefficient Test using SPSS version 24. From the results of the f test data analysis can be seen  $f_{count} > f_{tabel}$  ( $29.152 > 19.16$ ) with a significant value of  $0.033 < 0.05$  that the independent variables simultaneously have a significant effect on net income. And partially (t test) variables of operating revenue and inventory turnover have a significant effect on net income but for accounts receivable turnover there is no significant effect on net income. Through testing the Determination Coefficient obtained Adjusted R Square ( $R^2$ ) of 94.4% net profit can be explained by the three independent variables, while the remaining 5.6% is explained by other variables outside the research model.*

*Based on the results of the study, it can be concluded that operating revenue negatively affects net income, accounts receivable turnover has no effect on net income and inventory turnover has a positive effect on net income. While simultaneously the variables of business income, accounts receivable turnover and inventory turnover have a positive effect on net income.*

**Keywords:** *Operating Revenue, Receivable Turnover, Inventory Turnover, Net Income.*

### **Latar Belakang**

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan yang dapat ditemui di berbagai kota. Semua perusahaan besar maupun perusahaan kecil selalu bertujuan untuk meningkatkan laba yang diperolehnya. Untuk mencapai tujuan tersebut banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendapatkan laba yang besar, salah satunya dengan melakukan penjualan secara kredit kepada pelanggan yang akan menimbulkan piutang, dapat meningkatkan pendapatan usaha perusahaan. Serta selalu memonitor persediaan barang dagang agar tidak terjadi pengendapan barang yang diproduksi.

Pendapatan usaha dapat mempengaruhi laba bersih perusahaan yang diperoleh dari hasil kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan pendapatan yang diterima maupun pengeluaran yang dilakukan selama kegiatan operasi berlangsung. Jika pendapatan usaha perusahaan lebih besar dari biaya yang dikeluarkan, maka perusahaan akan memperoleh laba, tetapi jika terjadi sebaliknya perusahaan akan mengalami kerugian.

Selain pendapatan usaha, pemberian piutang kepada pelanggan dapat memberikan kenaikan laba dari hasil penjualan. Penjualan secara kredit mampu membantu calon pelanggan yang tidak dapat melakukan pembelian secara tunai. Tetapi perusahaan harus dapat memastikan bahwa pelanggan tersebut dapat melunasi hutangnya kepada perusahaan. Sehingga perusahaan tetap memperhatikan perputaran piutang yang terjadi dalam satu periode. Semakin cepat perputaran piutang terjadi, akan semakin baik untuk kondisi keuangan perusahaan.

Perusahaan juga harus memperhatikan perputaran persediaan barang juga dapat menjadi salah satu faktor penentu besarnya laba yang diperoleh. Karena apabila banyak barang yang belum terjual tetapi produksi tetap dilakukan, maka akan terjadi penumpukan persediaan yang mengakibatkan terhambatnya pemasukan bagi perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila barang sudah habis terjual tetapi tidak segera dilakukan produksi maka tidak ada barang yang dapat dijual untuk selanjutnya sehingga tidak ada pendapatan yang diperoleh. Salah satu perusahaan manufaktur yang melakukan penjualan secara kredit dan terdapat persediaan barang adalah PT. Mayora Indah Tbk, banyak brand-brand ternama yang dihasilkan oleh perusahaan ini.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menguji signifikansi pengaruh pendapatan usaha secara parsial terhadap laba bersih perusahaan.
2. Untuk mengetahui dan menguji signifikansi pengaruh perputaran piutang secara parsial terhadap laba bersih perusahaan.
3. Untuk mengetahui dan menguji signifikansi pengaruh perputaran persediaan secara parsial terhadap laba bersih perusahaan.
4. Untuk mengetahui dan menguji signifikansi pengaruh pendapatan usaha, perputaran piutang dan perputaran persediaan terhadap laba bersih perusahaan.

### **Kerangka Teori**

Dalam menyusun laporan keuangan yang baik dan sesuai dengan fungsi-fungsinya diperlukan adanya manajemen keuangan. Menurut Martono (2010: 04) arti dari manajemen keuangan adalah segala aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan bagaimana memperoleh dana, menggunakan dana, dan mengelola asset sesuai tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Perusahaan juga harus memahami mengenai teori-teori mengenai akuntansi, ini diperlukan agar tidak terjadi kesalahan dalam menyusun laporan keuangan. Menurut Harahap (2011: 02) pengertian teori akuntansi adalah susunan konsep, definisi, dalil yang menyajikan secara sistematis gambaran fenomena akuntansi yang menjelaskan hubungan antara variabel dengan variabel lainnya dalam struktur akuntansi dengan maksud dapat menjelaskan dan meramalkan fenomena yang mungkin akan muncul.

Dalam teori akuntansi, akuntansi mempunyai pengertiannya sendiri. Menurut American Institute of Certified Public Accounting (AICPA) yang ditulis ulang oleh Harahap (2011: 05) mendefinisikan akuntansi sebagai seni pencatatan, penggolongan, dan pengikhtisaran dengan cara tertentu dan dalam ukuran moneter, transaksi, dan kejadian-kejadian yang umumnya bersifat keuangan dan termasuk menafsirkan hasil-hasilnya.

Teori sinyal merupakan tindakan manajemen dalam memberikan petunjuk kepada pemegang saham atau stakeholder mengenai prospek kondisi keuangan perusahaan. Sinyal yang diberikan oleh manajemen dapat berupa informasi-informasi melalui publikasi laporan keuangan perusahaan. Informasi dapat berupa good news yang berupa kenaikan harga saham perusahaan, maupun bad news yang berupa penurunan harga saham perusahaan.

Teori keagenan merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara agent (manajemen perusahaan) dan principal (pemegang saham) yang terikat kontrak. Hubungan ini terjadi jika pihak principal menyewa agen untuk melakukan sejumlah jasa dan memberikan kewenangan kepada agen tersebut. Kewenangan ini diberikan oleh principal kepada agen untuk mengambil keputusan yang terbaik bagi pihak principal. Dalam hal ini agen membuat keputusan mengenai laporan keuangan yang akhirnya disampaikan kepada principal dan juga publik. Agen bertanggung jawab kepada principal atas hasil keputusan yang dibuatnya. Tetapi tidak jarang agen dan principal dapat berbeda pendapat mengenai hasil keputusannya.

Laba merupakan salah satu hal penting dalam ikhtisar keuangan setiap perusahaan. Laba atau keuntungan dapat didefinisikan dengan dua cara, yang pertama laba dalam ilmu ekonomi didefinisikan sebagai peningkatan kekayaan seorang investor sebagai hasil penanaman modalnya, setelah dikurangi biaya-biaya yang berhubungan dengan penanaman modal tersebut (termasuk didalamnya, biaya kesempatan). Sementara itu, laba dalam ilmu akuntansi didefinisikan sebagai selisih antara harga penjualan dan biaya produksi. Laba merupakan ringkasan hasil bersih aktivitas operasi usaha dalam periode tertentu dan dinyatakan dalam istilah keuangan. Dalam penelitian ini laba yang dipakai adalah laba bersih. Laba dihasilkan dari hasil selisih antara sumber daya masuk (pendapatan dan keuntungan) dengan sumber daya keluar (beban dan kerugian) selama periode tertentu (Wild dan Subramanyam, 2013:109). Menurut Harahap (2011: 113), laba adalah Kelebihan penghasilan diatas biaya-biaya

selama satu periode akuntansi. Sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba yang optimal dengan mengeluarkan biaya yang efektif dan efisien.

Ikatan Akuntan Indonesia dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 23 mendefinisikan pendapatan sebagai “Arus kas masuk bruto dari manfaat ekonomi yang timbul dari aktivitas normal perusahaan selama satu periode bila arus masuk itu mengakibatkan kenaikan ekuitas yang tidak berasal dari kontribusi penanam modal”. Menurut Hery (2013:46) pendapatan adalah arus masuk dari aktiva atau peningkatan yang lain dari aktiva atau penyelesaian suatu kewajiban entitas atau kombinasi dari keduanya mulai dari pengiriman barang, pemberian jasa, atau aktiva lainnya yang merupakan kegiatan utama operasi utama dari perusahaan. Kesimpulannya bahwa pendapatan adalah kenaikan sejumlah asset dan penurunan kewajiban yang timbul dari aktivitas normal perusahaan selama satu periode akuntansi.

Menurut Rudianto (2012: 210) piutang adalah Klaim perusahaan atas uang, barang, atau jasa kepada pihak lain akibat transaksi di masa lalu. Hampir semua entitas memiliki piutang kepada pihak lain yang terkait dengan transaksi penjualan / pendapatan maupun merupakan piutang yang berasal dari transaksi lainnya. Piutang merupakan aktiva lancar yang diharapkan dapat dikonversi menjadi kas dalam waktu satu tahun dalam satu periode akuntansi, yang timbul dari hasil usaha pokok perusahaan dan adanya usaha diluar kegiatan pokok perusahaan (Mulyawan, 2015:212). Dapat disimpulkan bahwa piutang adalah harta perusahaan yang didapat melalui penjualan yang dilakukan secara kredit pada transaksi masa lalu.

Menurut R. Agus Sartono (2010: 443) yang ditulis kembali oleh Santi Puspita (2016), persediaan pada umumnya merupakan salah satu jenis aktiva lancar yang jumlahnya cukup besar dalam suatu perusahaan. Persediaan adalah sejumlah barang dalam proses, barang setengah jadi dan barang jadi yang diproduksi oleh perusahaan dengan tujuan dijual atau di simpan untuk diproses lebih lanjut.

## **Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir digunakan sebagai acuan agar penelitian memiliki arah yang sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing tujuan penelitian:

### **1. Pengaruh Pendapatan Usaha Secara Parsial Terhadap Laba Bersih Perusahaan**

Dengan adanya pendapatan usaha yang diterima oleh perusahaan, tidak menutup kemungkinan akan meningkatkan laba. Tetapi seberapa banyak pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan harus tetap dikurangi dengan biaya-biaya operasional agar perusahaan mengetahui jumlah laba bersih yang diperoleh.

### **2. Pengaruh Perputaran Piutang Secara Parsial Terhadap Laba Bersih Perusahaan**

Besar dan kecilnya piutang dapat menjadi salah satu acuan untuk meningkatkan laba. Penjualan yang terjadi secara kredit atau tunai akan meningkatkan income perusahaan. Tetapi perusahaan

harus memastikan kemampuan pelanggan dalam membayar hutang kepada perusahaan. Sehingga tidak ada piutang yang tidak tertagih.

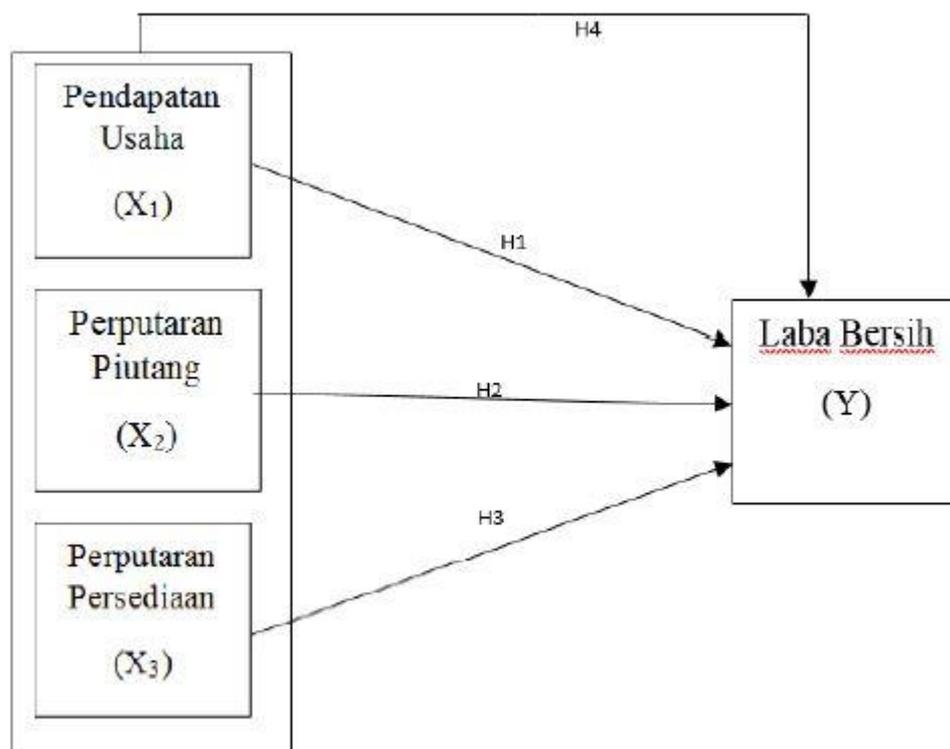
3. Pengaruh Perputaran Persediaan Secara Parsial Terhadap Laba Bersih Perusahaan.

Persediaan barang yang mengendap akan mempengaruhi laba, karena tidak adanya produk yang terjual sehingga tidak ada pemasukan dari penjualan produk tersebut. Begitu juga sebaliknya, jika produk sudah terjual habis tetapi perusahaan belum melakukan produksi hal ini dapat menyebabkan tidak adanya produk untuk dijual.

4. Pengaruh Pendapatan Usaha, Perputaran Piutang dan Perputaran Persediaan Secara Simultan Terhadap Laba Bersih Perusahaan.

Rencana penjualan kredit yang dilakukan oleh perusahaan, dapat menghasilkan peningkatan pendapatan. Jika kedua variabel tersebut dilakukan dengan baik maka dapat mempengaruhi laba yang ingin dicapai. Begitu pula jika persediaan di perusahaan tersebut bergerak secara stabil dapat pula menjadi faktor meningkatnya laba perusahaan.

Dari penjelasan tersebut disusun pula kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat diduga hipotesis sebagai berikut:

H1 = Pendapatan usaha berpengaruh secara parsial terhadap laba bersih perusahaan.

H2 = Perputaran piutang berpengaruh secara parsial terhadap laba bersih perusahaan.

H3 = Perputaran persediaan berpengaruh secara parsial terhadap laba bersih perusahaan.

H4 = Pendapatan usaha, perputaran piutang dan perputaran persediaan berpengaruh secara simultan terhadap laba bersih perusahaan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mayora Indah Tbk, melalui situs resmi BEI yaitu [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id). MePT. Mayora Indah Tbk. didirikan pada tahun 1977 dengan pabrik yang berlokasi di Tangerang. Pada Tahun 1990 PT. Mayora Indah Tbk menjadi perusahaan publik. Kegiatan usaha perusahaan ini adalah bidang industri yang saat ini memproduksi dan memiliki 6 (enam) divisi yang masing-masing menghasilkan produk berbeda namun terintegrasi. PT. Mayora Indah Tbk. juga menjadi market leader yang sukses menghasilkan produk-produk yang menjadi pelopor pada kategorinya masing-masing. Hingga saat ini PT. Mayora Indah Tbk. tetap konsisten pada usaha utamanya, yaitu mengolah makanan dan minuman. Tujuan utama perusahaan ini adalah meningkatkan segala cara untuk dapat mencapai hasil yang terbaik bagi kepentingan seluruh pekerja, mitra usaha, pemegang saham dan para konsumen. Sehingga PT. Mayora Indah Tbk. mampu bersaing sampai saat ini.

Menurut Sugiyono (2016: 02) metode penelitian mempunyai arti merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016: 08). Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2016:08). Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, menggunakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu pendapatan usaha, perputaran piutang dan perputaran persediaan sebagai variabel independen, dan laba bersih sebagai variabel dependen.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Berdasarkan uji asumsi klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Autokorelasi dan Heteroskedastisitas) diperoleh bahwa dalam model yang digunakan sudah tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik, artinya model regresi pada penelitian dapat digunakan sebagai dasar analisis.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

**Tabel 1.** Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-60.482	54.736		-1.105	0.384
	Pendapatan Usaha	-15.497	2.144	-1.967	-7.227	0.019
	Perputaran Piutang	-7.027	2.025	-0.506	-3.47	0.074
	Perputaran Persediaan	104.071	20.898	1.535	4.98	0.038

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan Tabel 1 Coefficients dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = (-60,482) + (-15,497) X_1 + (- 7,027) X_2 + 104,071 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta variabel laba bersih (Y) bernilai negatif 60,482 artinya jika pendapatan usaha, perputaran piutang dan perputaran persediaan mempunyai nilai 0, maka laba bersih akan mengalami penurunan nilai sebesar 60,482.
2. Nilai koefisien regresi variabel pendapatan usaha (X1) bernilai negative yaitu sebesar 15,497, hal ini menunjukkan apabila setiap peningkatan pendapatan usaha sebesar 1% akan terjadi penurunan laba bersih sebesar 15,497% dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel perputaran piutang (X2) bernilai negatif sebesar 7,027, hal ini menunjukkan apabila setiap peningkatan perputaran piutang sebesar 1% akan terjadi penurunan laba bersih sebesar 7,027% dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel perputaran persediaan (X3) bernilai positif sebesar 104,071, hal ini menunjukkan apabila setiap peningkatan perputaran persediaan sebesar 1% akan terjadi peningkatan laba bersih sebesar 104,071% dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis parsial pada dasarnya untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas pendapatan usaha (X1), perputaran piutang (X2) dan perputaran persediaan (X3) terhadap laba bersih (Y). Hasil uji parsial dengan uji t, dapat dilihat dalam tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Hipotesis Parsial Dengan Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-60.482	54.736		-1.105	0.384
	Pendapatan Usaha	-15.497	2.144	-1.967	-7.227	0.019
	Perputaran Piutang	-7.027	2.025	-0.506	-3.47	0.074
	Perputaran Persediaan	104.071	20.898	1.535	4.98	0.038

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dijelaskan hasil dari pengujian menggunakan uji t sebagai berikut:

1. Dilihat dari tabel 2 hipotesis parsial pertama yaitu pendapatan usaha (X1) berpengaruh secara parsial terhadap laba bersih (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung pendapatan usaha (X1) sebesar -7,227 lebih besar dari t tabel sebesar 4,30265 atau sig 0,019 < 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa pendapatan usaha (X1) berpengaruh negatif secara parsial terhadap laba bersih (Y), dengan demikian hipotesis parsial yang mengatakan pendapatan usaha berpengaruh secara parsial terhadap laba bersih pada PT. Mayora Indah Tbk. diterima.
2. Hipotesis parsial kedua yaitu perputaran piutang (X2) berpengaruh secara parsial terhadap laba bersih (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung perputaran piutang (X2) sebesar -3,47 lebih kecil dari t tabel sebesar 4,30265 atau sig 0,074 > 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa perputaran piutang (X2) tidak berpengaruh negatif secara parsial terhadap laba bersih (Y), dengan demikian hipotesis parsial yang mengatakan perputaran piutang berpengaruh secara parsial terhadap laba bersih pada PT. Mayora Indah Tbk. ditolak.
3. Dari tabel 2 diatas dapat dilihat hipotesis parsial ketiga yaitu perputaran persediaan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap laba bersih (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung perputaran persediaan (X3) sebesar 4,98 lebih besar dari t tabel sebesar 4,30265 atau sig 0,038 < 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel perputaran persediaan (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap laba bersih (Y), dengan demikian hipotesis parsial yang mengatakan

perputaran persediaan berpengaruh secara parsial terhadap laba bersih pada PT. Mayora Indah Tbk. diterima.

**Uji Simultan F ( Uji F )**

Uji hipotesis F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linear dengan uji F dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3.** Hasil Uji Hipotesis Simultan Dengan Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26371.284	3	8790.428	29.152	.033 <sup>b</sup>
	Residual	603.085	2	301.543		
	Total	26974.369	5			

a. Dependent Variable: Laba Bersih

b. Predictors: (Constant), Perputaran Persediaan, Perputaran Piutang, Pendapatan Usaha

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 29,152 lebih besar dari f tabel sebesar 19,16 atau sig 0,033 < 0,05 menjelaskan bahwa variabel bebas berupa pendapatan usaha (X1), perputaran piutang (X2) dan perputaran persediaan (X3) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap laba bersih (Y). Dengan demikian hipotesis simultan yang mengatakan pendapatan usaha (X1), perputaran piutang (X2) dan perputaran persediaan (X3) berpengaruh terhadap laba bersih PT. Mayora Indah Tbk. diterima.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

**Tabel 4.** Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.989 <sup>a</sup>	0.978	0.944	17.365	0.978	29.152	3

Berdasarkan tabel 4 nilai yang digunakan adalah Adjusted R Square. Hal ini karena penelitian menggunakan tiga variabel bebas. Hasil dari perhitungan diperoleh nilai 0,944, yang artinya variabel hasil laba bersih dapat diterangkan oleh ketiga variabel bebas sebesar 94,4% ( $0,944 \times 100\%$ ) sedangkan sisanya sebesar 5,6% diterangkan variabel lain diluar model penelitian.

Setelah melakukan pengujian data, maka dapat disimpulkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.** Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Keterangan	Hipotesis	Kesimpulan
1	H <sub>1</sub>	X <sub>1</sub> berpengaruh secara parsial terhadap Y	Diterima
2	H <sub>2</sub>	X <sub>2</sub> berpengaruh secara parsial terhadap Y	Ditolak
3	H <sub>3</sub>	X <sub>3</sub> berpengaruh secara parsial terhadap Y	Diterima
4	H <sub>4</sub>	X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> berpengaruh secara simultan terhadap Y	Diterima

## Pembahasan

Berdasarkan hasil Analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics Version 24 pada variabel Pendapatan Usaha, Perputaran Piutang dan Perputaran Persediaan terhadap variabel Laba Bersih pada PT Mayora Indah Tbk. Maka pembahasan hasil analisis data terhadap masing-masing variabel secara parsial maupun simultan dapat diuraikan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Pendapatan Usaha Secara Parsial terhadap Laba Bersih

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah adanya pengaruh negatif secara parsial dari pendapatan usaha (X<sub>1</sub>) terhadap laba bersih (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung pada X<sub>1</sub> sebesar 7,227 lebih besar dari t tabel sebesar 4,30265 atau sig 0,019 < 0,05. Dapat disimpulkan hasil penelitian dari H<sub>1</sub> diterima. Hal ini mengungkapkan bahwa pendapatan usaha berbanding terbalik dengan laba bersih. Artinya walaupun pendapatan mengalami kenaikan yang tinggi, bukan berarti laba yang didapatkan juga akan meningkat, meskipun pertumbuhan pendapatan mempengaruhi laba bersih. Hal ini dapat saja di pengaruhi juga oleh faktor lain, misalnya pendapatan yang tinggi diiringi juga dengan banyaknya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Jadi walaupun PT. Mayora Indah Tbk. menghasilkan pendapatan yang tinggi secara bersamaan dapat menyebabkan penurunan pada laba bersih. Pada PT. Mayora Indah Tbk. pendapatan yang mengalami penurunan tidak searah dengan laba bersih yang mengalami peningkatan. Hal ini dapat saja disebabkan pelunasan piutang yang terjadi di periode sebelumnya dan besarnya kas atau setara kas pada periode tersebut. Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan laba bersih yaitu penghasilan bunga yang didapat dari simpanan uang atau deposito dibank.

## **2. Pengaruh Perputaran Piutang Secara Parsial Terhadap Laba Bersih**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah tidak adanya pengaruh secara parsial dari perputaran piutang (X2) terhadap laba bersih (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung pada X2 sebesar 3,47 lebih kecil dari t tabel sebesar 4,30265 atau  $\text{sig } 0,074 > 0,05$ . Dapat disimpulkan hipotesis H2 ditolak. Perputaran piutang yang terjadi di PT. Mayora Indah Tbk bukan faktor utama yang dapat meningkatkan laba meskipun terjadi peningkatan penjualan kredit. Penjualan kredit dapat saja terjadi peningkatan, tetapi tidak diiringi oleh pelunasan piutang yang terjadi sebelumnya. Hal ini yang menyebabkan terjadinya penurunan perputaran piutang yang terjadi pada tahun 2011-2015 dan terjadi peningkatan kembali pada tahun 2016 tetapi diiringi dengan penurunan laba bersih. Artinya ada factor lain yang mempengaruhi besarnya laba bersih. Hal ini bisa saja PT. Mayora Indah Tbk. lebih memprioritaskan omzet yang diperoleh dari hasil produksi. Sehubungan dengan produksi utama perusahaan dalam bidang pangan seperti makanan ringan yang setiap hari di konsumsi masyarakat Indonesia. Sehingga PT. Mayora Indah Tbk. tidak memprioritaskan piutang yang terjadi. Dapat juga disebabkan karena perusahaan yang diteliti merupakan perusahaan listing yang tercatat di Bursa Efek Indonesia, sehingga pihak manajemen mengelola sedemikian rupa agar laporan keuangan yang tersaji dapat menarik penggunanya (stakeholders).

## **3. Pengaruh Perputaran Persediaan Secara Parsial Terhadap Laba Bersih**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah adanya pengaruh positif secara parsial dari perputaran persediaan (X3) terhadap laba bersih (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung variabel X3 sebesar 4,98 lebih besar dari t tabel sebesar 4,30265 atau  $\text{sig } 0,038 < 0,05$ . Dapat disimpulkan hipotesis dari H3 diterima. Penelitian ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Panji Eko Prasetyo (2017) yang hasilnya perputaran persediaan berpengaruh signifikan terhadap laba bersih. Artinya cepat atau lambatnya perputaran persediaan yang terjadi pada PT. Mayora Indah Tbk. sangat berpengaruh pada peningkatan laba bersih. Jika terjadi persediaan barang banyak yang terjual, hal ini akan meningkatkan laba bersih dari hasil penjualannya. Penurunan laba bersih dapat terjadi apabila perputaran persediaan tidak bergerak cepat. Artinya terjadi penumpukan barang yang dipengaruhi dari barang rusak atau barang telah kadaluarsa yang dapat menyebabkan tidak dapat terjualnya barang tersebut. PT. Mayora Indah Tbk harus tetap memperhatikan perputaran persediaan barang agar dapat meningkatkan laba bersih perusahaan.

## **4. Pengaruh Pendapatan Usaha, Perputaran Piutang dan Perputaran Persediaan Secara Simultan Terhadap Laba Bersih**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan diperoleh hasil bahwa nilai f hitung sebesar 29,152 lebih besar dari f tabel sebesar 19,16 atau  $\text{sig } 0,033 < 0,05$  menjelaskan bahwa variabel bebas

berupa pendapatan usaha (X1), perputaran piutang (X2) dan perputaran persediaan (X3) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap laba bersih (Y). Dapat juga disimpulkan bahwa hipotesis H4 diterima. Pada perusahaan Mayora dapat disimpulkan bahwa laba bersih yang dihasilkan dipengaruhi oleh pendapatan usaha, perputaran piutang dan perputaran persediaan secara bersama-sama. Hasil ini juga di dukung dari hasil uji determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,944 yang artinya variabel hasil laba bersih dapat diterangkan oleh ketiga variabel bebas sebesar 94,4% (0,944 x 100%) sedangkan sisanya sebesar 5,6% diterangkan variabel lain diluar model penelitian. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori pada umumnya, dimana jika peningkatan pendapatan usaha diiringi dengan peningkatan perputaran piutang, peningkatan perputaran persediaan dan laba bersih.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hipotesis parsial pertama yaitu adanya pengaruh negatif yang signifikan dari pendapatan usaha (X1) terhadap laba bersih (Y). Hipotesis kedua yaitu perputaran piutang (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap laba bersih (Y). Hipotesis parsial ketiga yaitu perputaran persediaan (X3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap laba bersih (Y). Pendapatan usaha (X1), perputaran piutang (X2), dan perputaran persediaan (X3) secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap laba bersih (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka direkomendasikan bagi penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan hal-hal berikut ini:

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Perusahaan harus terus meningkatkan perputaran persediaan untuk membantu dalam peningkatan laba bersih. Karena dalam penelitian ini terdapat hasil yang bertolak belakang untuk pendapatan. Perusahaan juga harus memperhatikan piutang usaha, karena terus menerus terjadi peningkatan yang akhirnya dapat menyebabkan piutang tak tertagih.

### 2. Saran untuk penelitian selanjutnya:

- a. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya.
- b. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain agar bisa mengetahui perbedaan yang terjadi dengan penelitian sebelumnya, misalnya perputaran kas (cash turnover), perputaran total aktiva (total asset turnover), debt to equity ratio (der) dan variabel lainnya.
- c. Tidak membatasi jumlah sampel dan periode yang di teliti agar dapat memudahkan dalam melakukan penelitian.

## Daftar Pustaka

1. Belkaoui, Ahmad Riahi, *Teori Akuntansi*, Salemba Empat, Jakarta, 2007.
2. Febriyanty, *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Audit Delay Perusahaan Sektor Perdagangan Yang Terdaftar Di BEI Periode 2007-2009*. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi* Volume 1.1:294-320, 2011.
3. Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi ke-7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.
4. Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi ke-7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2016.
5. Ghozali, Imam & Anis Chariri, *Teori Akuntansi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2016.
6. Harahap, Sofyan Syafri, *Teori Akuntansi*, edisi Revisi 2011, Rajawali Pers, Jakarta, 2011.
7. Harahap, Sofyan Syafri, *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*, Edisi 11, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
8. Hery, *Akuntansi Keuangan Menengah*, CAPS (Central of Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2013.
9. Ikatan Akuntan Indonesia, *Standar Akuntansi Keuangan: Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan*, Salemba Empat, Jakarta, 2012.
10. Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011.
11. Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
12. Liladitha, Niluh Putu, *Pengaruh Relevansi Laba Akuntansi Dan Nilai Buku Terhadap Keputusan Investasi Pada Perusahaan Sub Sektor Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2014*, Universitas Widyatama, 2015.
13. Madirah, Rina, *Pengaruh Perputaran Kas, Perputaran Piutang, Perputaran Persediaan Dan Perputaran Aset Terhadap Net Profit Margin Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014*, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016
14. Martani, Dwi, et al, *Akuntansi Keuangan Menengah*, Edisi 2, Salemba Empat, Jakarta, 2012.
15. Martono, & D. Agus Harjito, *Manajemen Keuangan*, Ekonisia, Yogyakarta, 2010.
16. Mowen, Hansen, *Akuntansi Manajemen: Perhitungan Biaya*, Salemba Empat, Jakarta, 2011.
17. Mulyadi, *Akuntansi biaya*, UPP STIM YKPM, Jakarta, 2012.
18. Mulyawan, Setia, *Manajemen Keuangan*, CV PustakaSetia, Bandung, 2015.
19. Nafarin, M, *Penganggaran Perusahaan*, Edisi ke-3, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
20. Nazir, M, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2015.

21. Noviatiani, R. Ati, & Dita Marlina, *Pengaruh Rasio Keuangan Model DuPont Terhadap Harga Saham*, Universitas Widyatama, 2015.
22. Puspita, Santi, *Pengaruh Perputaran Kas dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas*, Universitas Widyatama, 2016.
23. Riwayadi, *Akuntansi Biaya: Pendekatan Tradisional dan Kontemporer*, Edisi ke-2, Salemba Empat, Jakarta, 2016.
24. Subramanyam, K.R & Wild, John J, *Analisis Laporan Keuangan*, Buku 2, Salemba, Jakarta, 2013.
25. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Jakarta, 2016.
26. Sunyoto, Danang, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, Refika Aditama, Bandung, 2013.
27. Sutrisno, *Manajemen Keuangan: Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Ke-8, Ekonisia, Yogyakarta, 2012.
28. Wahyudiono, Bambang, *Mudah Membaca Laporan Keuangan*. Raih Asa Sukses, Jakarta, 2014.
29. <http://www.idx.co.id/>
30. <http://www.mayoraindah.co.id/>

## Penerapan Sistem Informasi Manajemen Keluarga Berencana Pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Daerah

**Gatot Hery Djatmika**

Program Studi Magister Administrasi Publik  
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)  
[gatothery@yahoo.com](mailto:gatothery@yahoo.com)

**Asep Hendriyana**

Program Studi Sistem Informasi  
Universitas Mohammad Husni Thamrin  
[asep\\_hendriyana1992@yahoo.com](mailto:asep_hendriyana1992@yahoo.com)

### ABSTRACT

*Regional Population Family Planning Board is an institution / agency that functions to control the population by providing information on contraceptives to the community to form family planning. Family Planning is a government program designed to balance the needs of life and population. The family planning program is carried out by the government so that the family as the smallest unit of national life accepts the Norms of a Happy and Prosperous Small Family which is oriented towards balanced growth. To support this goal, it is necessary to collect data on fertile age couples. The fertile age couples data collection activity that was previously carried out manually is an administrative process as well as routine activities carried out. Based on the reality on the ground, the fertile age couples data collection which is carried out manually is deemed ineffective and inefficient. Therefore, it is necessary to implement a Family Planning Management Information System, among others, for online fertile age couples data collection with the aim of creating transparency in fertile age couples data and facilitating data collection on participants of fertile, targeted, and quality family planning couples. The place of research is the Regional Population Family Planning Board Curugkembar Sukabumi District.*

*From the results of the application of the Family Planning Management Information System, it can be concluded that: The application of a Web-based Family Planning Management Information System at the Regional Family Planning Population Board, facilitates and speeds up data processing. The system also allows setting the service schedule and control. In designing a web-based Management Information System program, it minimizes the possibility of errors in the data entry process for fertile age couples on family planning. With the implementation of this Management Information System, delays in making reports will be minimized every month.*

**Keywords:** Management Information Systems, Family Planning, Fertile Couples, Web

### Latar Belakang

Teknologi Informasi khususnya teknologi informasi berbasis komputer, dewasa ini dirasa sangat pesat dan hal ini berpengaruh terhadap aspek pekerjaan. Hampir semua perusahaan dalam hal pengambilan keputusan, penyebaran informasi dan peningkatan efektifitas pekerjaan serta pelayanan telah menggunakan Sistem Informasi Manajemen berbasis komputer. Dengan adanya komputer sebagai alat pengolah data, maka semua bidang dalam suatu perusahaan ataupun instansi dapat dikomputerisasikan guna mendukung keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Badan Kependudukan Keluarga Berencana Daerah (BKKBD) adalah lembaga/instansi yang berfungsi untuk mengontrol jumlah penduduk dengan melakukan penyuluhan Alat kontrasepsi kepada <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/ileka/issue/view/15>

masyarakat untuk membentuk keluarga berencana. Keluarga Berencana (KB) merupakan suatu program pemerintah yang dirancang untuk menyeimbangkan antara kebutuhan dan jumlah penduduk. Dilakukannya program keluarga berencana oleh pemerintah adalah agar keluarga sebagai unit terkecil kehidupan bangsa menerima Norma Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera (NKKBS) yang berorientasi pada pertumbuhan yang seimbang.

Penelitian dilakukan pada BKKBD Kecamatan Curugkembar, Sukabumi. Adapun masalah yang sedang terjadi di BKKBD Kecamatan Curugkembar adalah kurang mengetahuinya masyarakat tentang siapa saja pasangan usia subur yang memakai alat kontrasepsi (alkon). Keadaan ini menimbulkan kecenderungan rasa takut untuk memakai alat kontrasepsi. Di wilayah perkampungan khususnya di Kecamatan Curugkembar masih awam dengan alat kontrasepsi atau KB. Maka dari itu dengan menampilkan sebuah Sistem Informasi Manajemen KB berbasis web dicoba menginput dan menampilkan data PUS (pasangan usia subur) kepada masyarakat sehingga masyarakat mengetahui dan sadar bahwa dengan memakai alat kontrasepsi adalah cara yang unggul untuk membentuk keluarga berencana, sehat, cerdas dan ceria.

Pemisahan Data Pasangan Usia Subur yang ber-KB dan tidak ber-KB adalah suatu hal yang sangat penting untuk mengetahui secara terpisah data PUS yang ber-KB maupun yang tidak. Ketika data PUS tersebut sudah terpisah dan PUS tersebut telah dilayani dalam pelayanan KB maka harus ada pengontrolan tentang apakah ada keluhan dari PUS yang memakai KB tersebut, dalam hal ini perlu dibuatkan sebuah sistem informasi manajemen yang dapat memisahkan data PUS ber-KB dan tidak ber-KB, serta sistem informasi pengontrolan atau peringatan tentang waktu pengontrolan peserta KB setelah pemasangan, yang sebelumnya dilakukan secara manual.

Gerakan Keluarga Berencana Nasional Indonesia telah berumur sangat lama yaitu pada tahun 70-an dan masyarakat dunia menganggap berhasil menurunkan angka kelahiran. Perencanaan jumlah keluarga dengan pembatasan anak bisa dilakukan dengan penggunaan alat-alat kontrasepsi atau penanggulangan kelahiran seperti kondom, spiral, IUD, dan sebagainya.

Adapun beberapa jenis alat kontrasepsi, antara lain :

1. Pil (biasa dan menyusui) yang mempunyai manfaat tidak mengganggu hubungan seksual dan mudah dihentikan setiap saat. Terhadap kesehatan resikonya sangat kecil.
2. Suntikan (1 Bulan dan 3 Bulan) sangat efektif (0,1-0,4 kehamilan per 100 perempuan) selama tahun pertama penggunaan. Alat kontrasepsi suntikan juga mempunyai keuntungan seperti klien tidak perlu menyimpan obat suntik dan jangka pemakaiannya bisa dalam jangka panjang.
3. Implan (susuk) yang merupakan alat kontrasepsi yang digunakan dilengan atas bawah kulit dan sering digunakan pada tangan kiri. Keuntungannya daya guna tinggi, tidak mengganggu produksi air susu ibu (ASI) dan pengembalian tingkat kesuburan yang cepat setelah pencabutan.

4. AKDR (Alat Kontrasepsi Dalam Rahim) merupakan alat kontrasepsi yang digunakan dalam rahim. Efek sampingnya sangat kecil dan mempunyai keuntungan efektivitas dengan proteksi jangka panjang 5 tahun dan kesuburan segera Kembali setelah AKDR diangkat.
5. Kondom, merupakan selubung/sarung karet yang dapat terbuat dari berbagai bahan diantaranya lateks (karet), plastik (vinil) atau bahan alami (produksi hewani) yang dipasang pada penis saat berhubungan seksual. Manfaatnya kondom sangat efektif bila digunakan dengan benar dan murah atau dapat dibeli secara umum.
6. Tubektomi adalah prosedur bedah mini untuk memotong, mengikat atau memasang cincin pada saluran tuba fallopi untuk menghentikan fertilisasi (kesuburan) seorang perempuan. Manfaatnya sangat efektif, baik bagi klien apabila kehamilan akan terjadi resiko kesehatan yang serius dan tidak ada efek samping dalam jangka panjang.

### Metode Penelitian

Saat ini piranti lunak semakin luas dan besar lingkupnya, sehingga tidak bisa lagi dibuat asal-asalan. Piranti lunak saat ini seharusnya dirancang dengan memperhatikan hal-hal seperti *scalability*, *security*, dan eksekusi yang *robust* walaupun dalam kondisi yang sulit. Selain itu arsitekturnya harus didefinisikan dengan jelas, agar bug mudah ditemukan dan diperbaiki, bahkan oleh orang lain selain programmer aslinya. Keuntungan lain dari perencanaan arsitektur yang matang adalah dimungkinkannya penggunaan kembali modul atau komponen untuk aplikasi piranti lunak lain yang membutuhkan fungsionalitas yang sama.

Pemodelan (modeling) adalah proses merancang piranti lunak sebelum melakukan pengkodean (coding). Model piranti lunak dapat dianalogikan seperti pembuatan *blueprint* pada pembangunan gedung. Membuat model dari sebuah sistem yang kompleks sangatlah penting karena kita tidak dapat memahami sistem semacam itu secara menyeluruh tanpa dibantu model. Semakin kompleks sebuah sistem, semakin penting pula penggunaan teknik pemodelan yang baik. Dengan menggunakan model, diharapkan pengembangan piranti lunak dapat memenuhi semua kebutuhan pengguna dengan lengkap dan tepat, termasuk faktor-faktor seperti *scalability*, *robustness*, *security*, dan sebagainya. Kesuksesan suatu pemodelan piranti lunak ditentukan oleh tiga unsur, yang kemudian terkenal dengan sebutan segitiga sukses (*the triangle for success*). Ketiga unsur tersebut adalah metode pemodelan (*notation*), proses (*process*) dan *tool* yang digunakan. Memahami notasi pemodelan tanpa mengetahui cara pemakaian yang sebenarnya (proses) akan membuat proyek gagal. Dan pemahaman terhadap metode pemodelan dan proses disempurnakan dengan penggunaan *tool* yang tepat.

*Unified Modelling Language* (UML) adalah sebuah "bahasa" yg telah menjadi standar dalam industri untuk visualisasi, merancang dan mendokumentasikan sistem piranti lunak. UML menawarkan

sebuah standar untuk merancang model sebuah sistem. Dengan menggunakan UML kita dapat membuat model untuk semua jenis aplikasi piranti lunak, dimana aplikasi tersebut dapat berjalan pada piranti keras, sistem operasi dan jaringan apapun, serta ditulis dalam bahasa pemrograman apapun. Tetapi karena UML juga menggunakan class dan operation dalam konsep dasarnya, maka ia lebih cocok untuk Penelitian piranti lunak dalam bahasa-bahasa berorientasi objek seperti C++, Java, C# atau VB.NET.

Konsepsi dasar UML bisa dirangkum dalam tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1.** Diagram-diagram pada Unified Modelling Language

<i>Major Area</i>	<i>View</i>	<i>Diagrams</i>	<i>Main Concepts</i>
structural	static view	class diagram	class, association, generalization, dependency, realization, interface
	use case view	use case diagram	use case, actor, association, extend, include, use case generalization
	implementation view	component diagram	component, interface, dependency, realization
	deployment view	deployment diagram	node, component, dependency, location
dynamic	state machine view	statechart diagram	state, event, transition, action
	activity view	activity diagram	state, activity, completion transition, fork, join
	interaction view	sequence diagram	interaction, object, message, activation
collaboration diagram		collaboration, interaction, collaboration role, message	
model management	model management view	class diagram	package, subsystem, model
extensibility	all	all	constraint, stereotype, tagged values

Berikut ini adalah tips pengembangan piranti lunak dengan menggunakan UML:

1. Buatlah daftar *business process* dari level tertinggi untuk mendefinisikan aktivitas dan proses yang mungkin muncul.

2. Petakan *use case* untuk tiap *business process* untuk mendefinisikan dengan tepat fungsionalitas yang harus disediakan oleh sistem. Kemudian perhalus *use case diagram* dan lengkapi dengan *requirement*, *constraints* dan catatan-catatan lain.
3. Buatlah *deployment diagram* secara kasar untuk mendefinisikan arsitektur fisik sistem.
4. Definisikan *requirement* lain (non-fungsional, security dan sebagainya) yang juga harus disediakan oleh sistem.
5. Berdasarkan *use case diagram*, mulailah membuat *activity diagram*.
6. Definisikan objek-objek level atas (*package* atau *domain*) dan buatlah *sequence* dan/atau *collaboration diagram* untuk tiap alir pekerjaan. Jika sebuah *use case* memiliki kemungkinan alir *normal* dan *error*, buatlah satu diagram untuk masing-masing alir.
7. Buatlah rancangan *user interface* model yang menyediakan antarmuka bagi pengguna untuk menjalankan skenario *use case*.
8. Berdasarkan model-model yang sudah ada, buatlah *class diagram*. Setiap *package* atau *domain* dipecah menjadi hirarki *class* lengkap dengan atribut dan metodenya. Akan lebih baik jika untuk setiap *class* dibuat unit test untuk menguji fungsionalitas *class* dan interaksi dengan *class* lain.
9. Setelah *class diagram* dibuat, dapat dilihat kemungkinan pengelompokan *class* menjadi komponen-komponen. Karena itu buatlah *component diagram* pada tahap ini. Juga, definisikan tes integrasi untuk setiap komponen untuk meyakinkan ia berinteraksi dengan baik.
10. Perhalus *deployment diagram* yang sudah dibuat. Detilkan kemampuan dan *requirement* piranti lunak, sistem operasi, jaringan, dan sebagainya. Petakan komponen ke dalam node.
11. Mulailah membangun sistem. Ada dua pendekatan yang dapat digunakan :
  - a. Pendekatan *use case*, dengan meng-*assign* setiap *use case* kepada tim pengembang tertentu untuk mengembangkan unit code yang lengkap dengan tes.
  - b. Pendekatan komponen, yaitu meng-*assign* setiap komponen kepada tim pengembang tertentu.
12. Lakukan uji modul dan uji integrasi serta perbaiki model berserta *codenya*. Model harus selalu sesuai dengan *code* yang aktual.
13. Piranti lunak siap dirilis.

Saat ini banyak sekali *tool* perancangan yang mendukung UML, baik itu *tool* komersial maupun *opensource*. Beberapa diantaranya adalah:

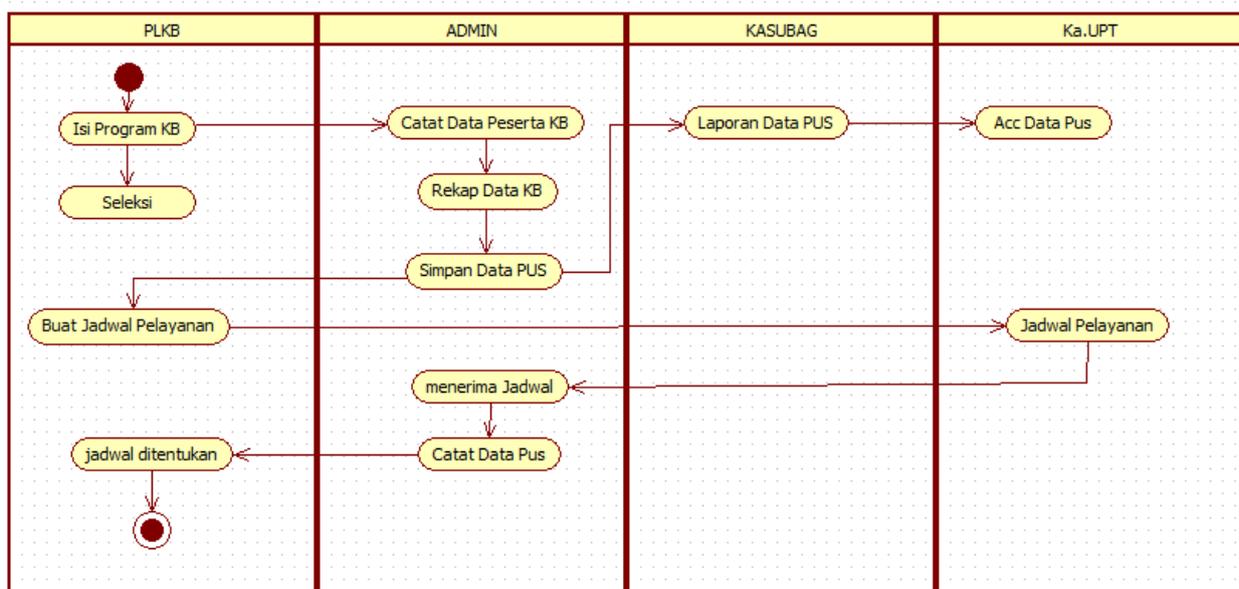
1. Rational Rose ([www.rational.com](http://www.rational.com))
2. Together ([www.togethersoft.com](http://www.togethersoft.com))
3. Object Domain ([www.objectdomain.com](http://www.objectdomain.com))
4. Jvision ([www.object-insight.com](http://www.object-insight.com))

5. Objecteering ([www.objecteering.com](http://www.objecteering.com))
6. MagicDraw ([www.nomagic.com/magicdrawuml](http://www.nomagic.com/magicdrawuml))
7. Visual Object Modeller ([www.visualobject.com](http://www.visualobject.com))

## Hasil Analisis Dan Pembahasan

Adapun prosedur sistem usulan di BKKBD Kecamatan Curugkembar Sukabumi adalah sebagai berikut:

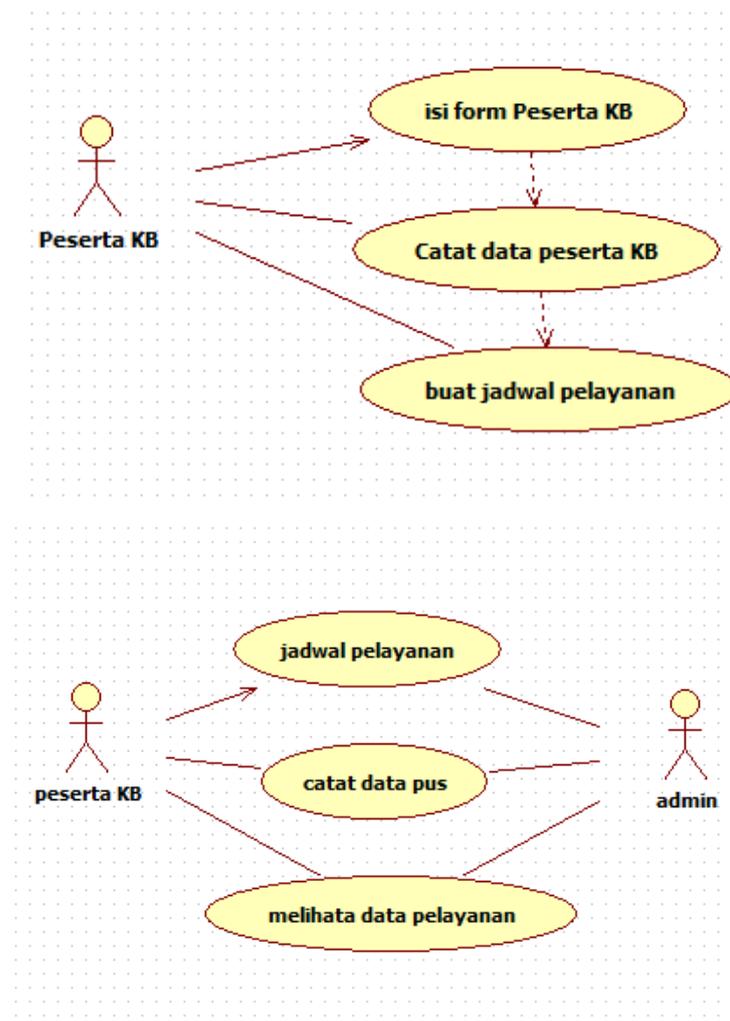
1. Prosedur pengolahan data Pasangan Usia Subur yang diusulkan:
  - 1) Masuk ke browser, ketik alamat website [www.bkkberg.sch.id](http://www.bkkberg.sch.id)
  - 2) Masuk Login Admin, isi username dan password dengan benar,
  - 3) Klik menu data peserta KB, Isi kolom data peserta KB dengan lengkap,
  - 4) Jika sudah lengkap klik tambah, maka data Peserta KB akan bertambah pada database BKKB.
2. Prosedur pengolahan jadwal pelayanan KB yang diusulkan.:
  - 1) Masuk ke browser, ketik alamat website [www.bkkbcrg.sch.id](http://www.bkkbcrg.sch.id)
  - 2) Masuk Login Admin, isi username dan password dengan benar,
  - 3) Klik menu data jadwal pelayanan KB, Isi kolom data jenis KB dan tanggal,
  - 4) Jika sudah lengkap klik tambah, maka data jenis KB dan tanggal akan bertambah pada database BKKBD.

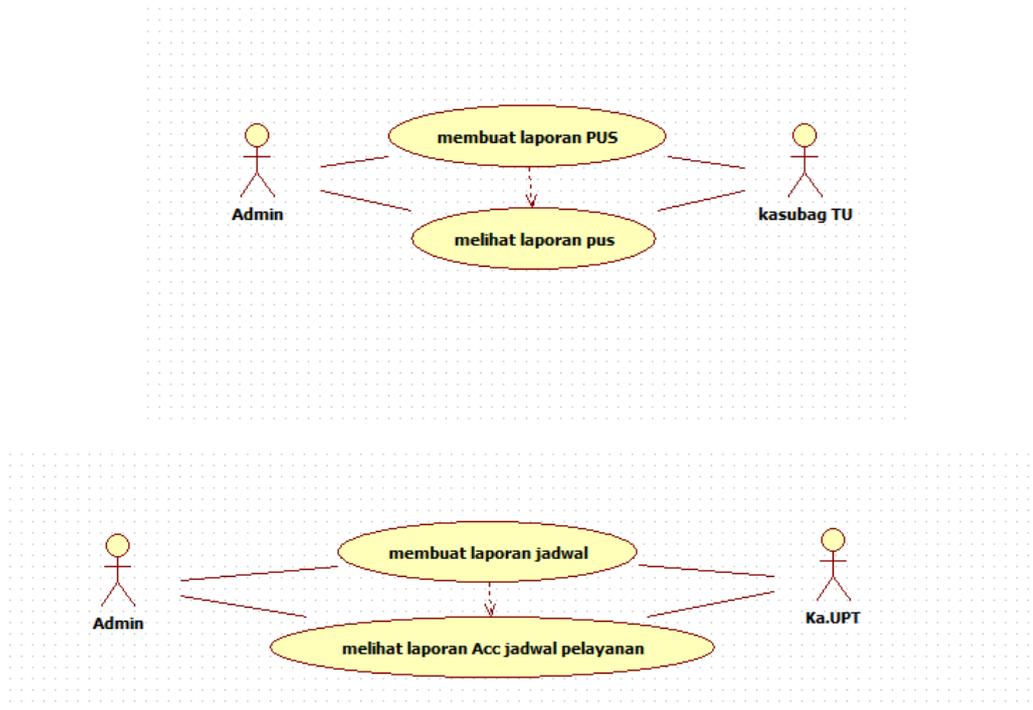


Gambar 1. Activity diagram yang diusulkan

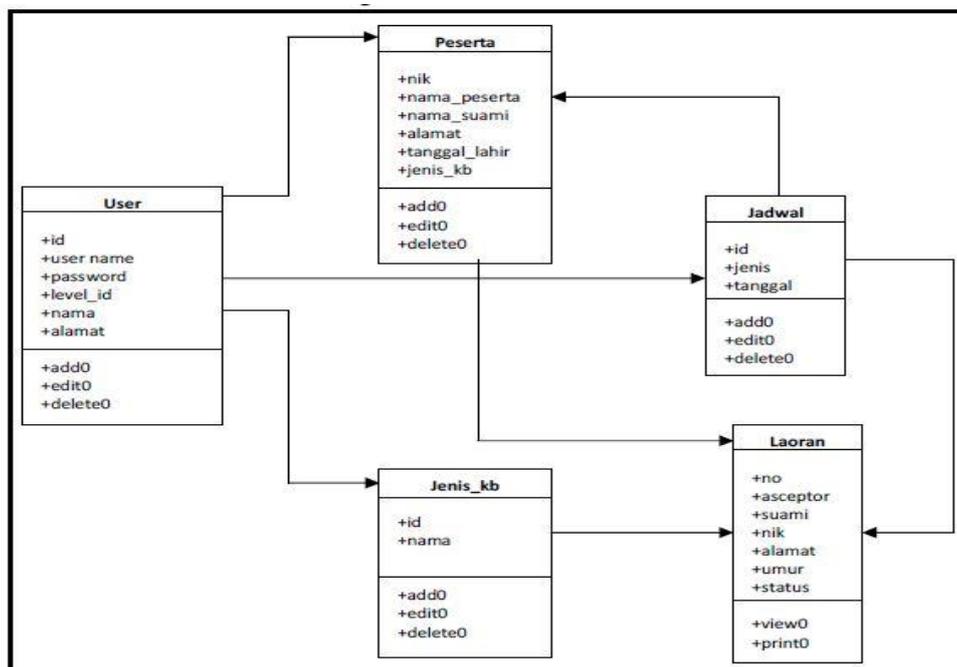
Penjelasan Activity diagram pada Gambar 1 adalah: PLKB adalah pegawai negeri sipil yang berkedudukan di tingkat Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab dan bertugas melaksanakan,

mengelola, memberi penyuluhan dan menggerakkan masyarakat dalam program KB ditingkat desa/kelurahan. Setelah penyuluhan, PLKB mengumpulkan data Pasangan Usia Subur keseluruhan, lalu memisahkan atau memfilter masing-masing PUS yang ikut KB maupun yang tidak ikut KB; PLKB menyimpan arsip off line; Setelah diproses dan diarsipkan, maka data PUS tersebut di berikan kepada operator untuk di rekap; Operator merekap data PUS yang diberikan PLKB dan di arsipkan; Setelah pengarsipan offline, operator memberikan data PUS kepada kasubag untuk diperiksa; Setelah diperiksa, lalu diberikan kepada KCD untuk diberikan kepada Kabupaten, atau Kepada kantor BKKBD kabupaten Sukabumi; Setelah data PUS sudah sampai kepada KCD, maka PLKB mengajukan kepada KCD tentang jadwal pelayanan alat kontrasepsi; Setelah jadwal pengajuan diterima maka KCD memilih dan memilah, jika setuju beliau akan memberikan kepada kasubag untuk diberikan kepada PLKB, kalau tidak setuju beliau akan memberikan jadwal pelayanan dan pengontrolan baru; Setelah setuju, KCD memberikan jadwal kepada Kasubag; Kasubag mengarsipkan jadwal dan memberikan kepada PLKB.

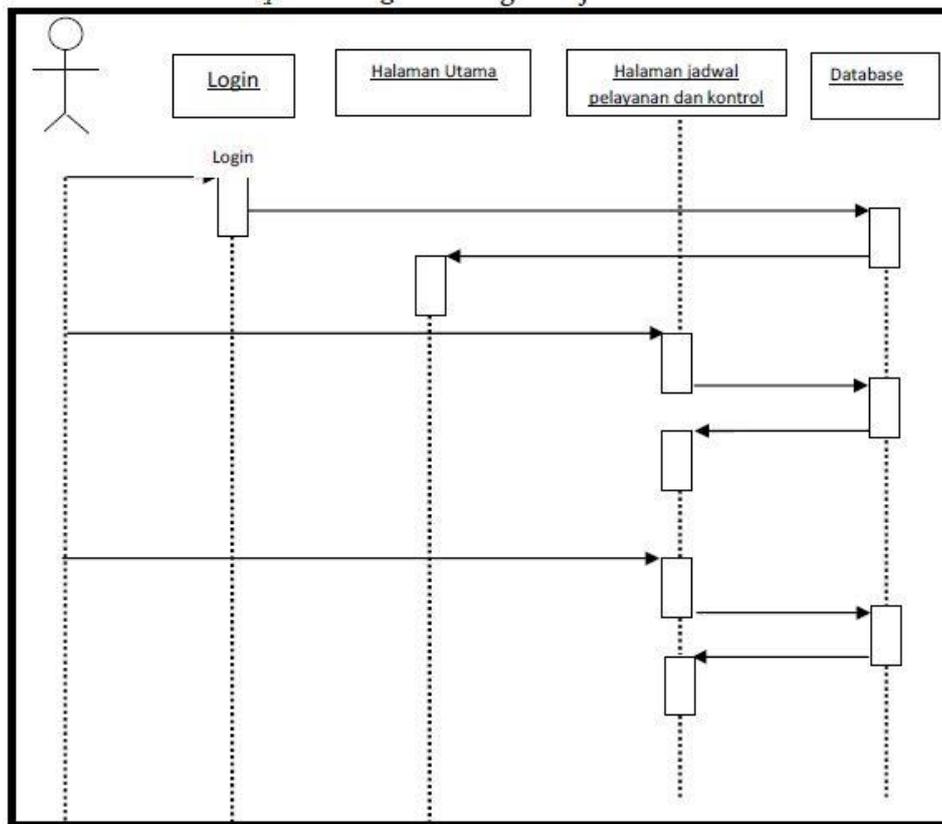




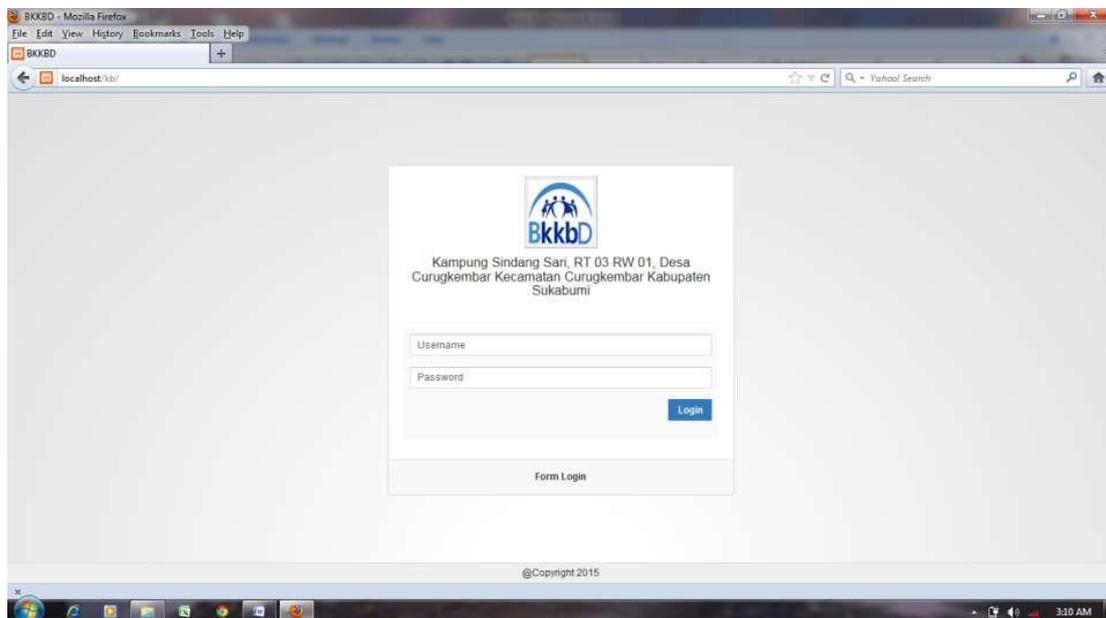
Gambar 2. Use Case diagram yang diusulkan



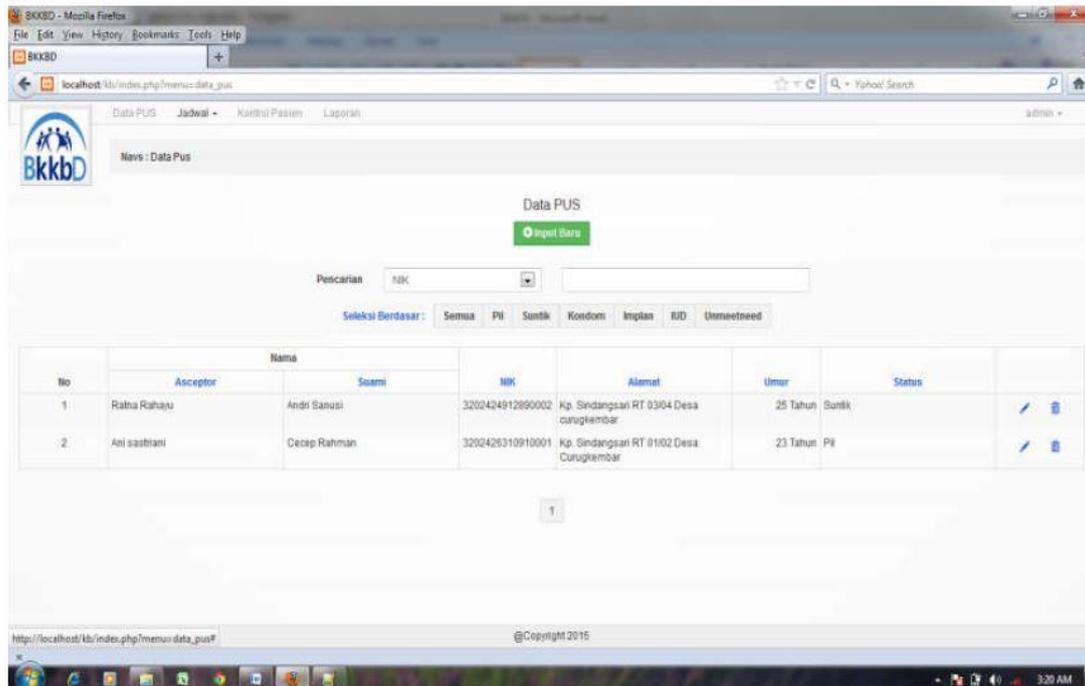
Gambar 3. Class diagram



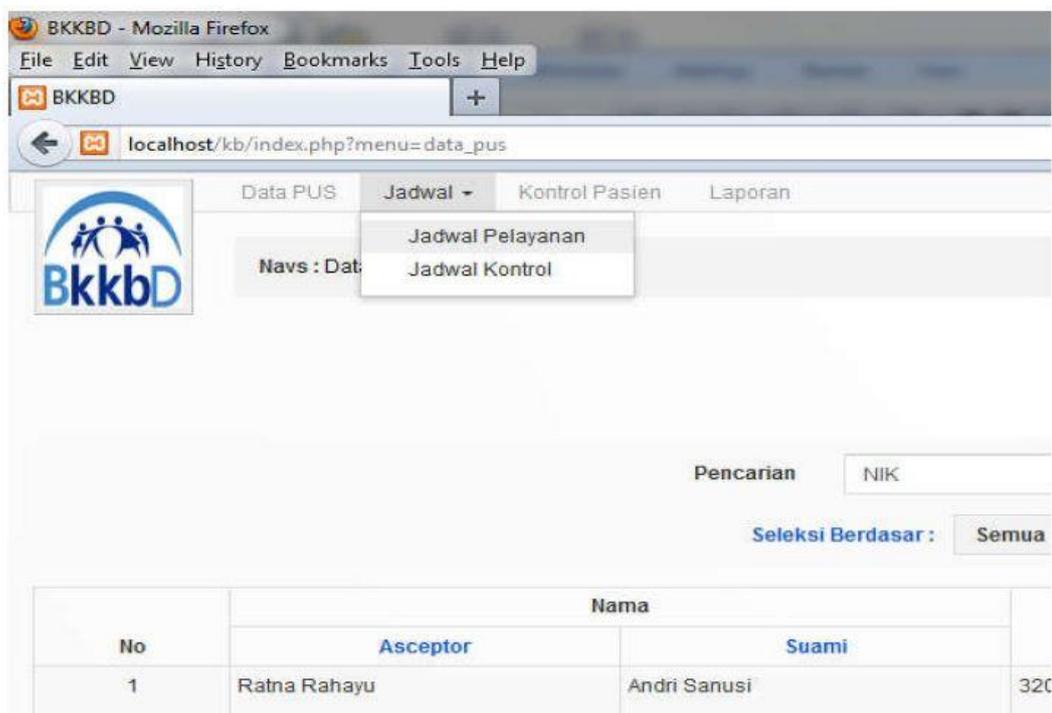
Gambar 4. Sequence diagram



Gambar 5. Halaman Login



Gambar 6. Form Data Pasangan Usia Subur



Gambar 7. Halaman Jadwal

### Kesimpulan dan Rekomendasi

Dari hasil penerapan Sistem Informasi Manajemen Keluarga Berencana, dapat diambil kesimpulan bahwa : Penerapan Sistem Informasi Manajemen Keluarga Berencana Berbasis Web Pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Daerah, memudahkan dan mempercepat pengolahan data.

<http://journal.thamrin.ac.id/index.php/ileka/issue/view/15>

Sistem juga memungkinkan pengaturan jadwal pelayanan dan pengontrolan. Di dalam perancangan program Sistem Informasi Manajemen berbasis web, memperkecil kemungkinan terjadi kesalahan dalam proses pemasukan data peserta pasangan usia subur ber-KB. Hasil penerapan Sistem juga berdampak pada terminimalisirnya keterlambatan dalam pembuatan laporan setiap bulannya. Dengan perkataan lain, laporan bisa didapatkan secara cepat dan secara real time.

Beberapa hal yang perlu direkomendasikan, khususnya dalam menjalankan program aplikasi ini adalah sebagai berikut : Sebaiknya bagian operator atau admin yang mengurus pendataan Pasangan Usia Subur yang telah dibuat dapat mengerti dan memahami perancangan sistem. Sebaiknya data yang terdapat dalam database selalu dibackup pada setiap bulannya, untuk menghindari hilangnya data jika sewaktu-waktu ada masalah pada sistem berjalan.

### Daftar Pustaka

1. Jogiyanto, H.M. 2010. *Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi III*. Andi: Yogyakarta.
2. Nugroho, Bunafit. 2013. *Membuat Aplikasi Web Penggajian dan Absensi Karyawan dengan PHP, MySQL dan dreamweaver*. Alif Media: Yogyakarta.
3. Media, Laksamana. 2009. *Membangun Forum Diskusi Online dengan PhpBB*. MediaKom: Yogyakarta.
4. Sholiq. 2006. *Pemodelan Sistem Informasi Berorientasi Objek dengan UML*. Graha Ilmu: Yogyakarta
5. Sutabri, Tata. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Andi: Yogyakarta.
6. Oktavian, Diar Puji. 2010. *Menjadi Programmer Jempolan Menggunakan PHP*. MediaKom: Yogyakarta.
7. Sibero, Alexander F.K. 2013. *Web Programming Power Pack*. MediaKom: Yogyakarta.
8. Madcoms, 2011. *Aplikasi Database dengan Dreamweaver dan PHP MySQL*. Andi: Yogyakarta.

## Analisis Pengaruh Tingkat Penerimaan Kas dan Pengeluaran Kas terhadap Tingkat Perputaran Piutang pada Koperasi Primkop Hatama Kalibata, Jakarta Selatan

**Mona Karina**

Program Studi Manajemen  
Universitas Mohammad Husni Thamrin  
[monakarina@gmail.com](mailto:monakarina@gmail.com)

**Bekti Puspitasari**

Program Studi Manajemen  
Universitas Mohammad Husni Thamrin  
[bektipuspitasari@gmail.com](mailto:bektipuspitasari@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v1i1.2156>

### ABSTRAK

Analisis pengaruh tingkat penerimaan kas dan pengeluaran kas terhadap tingkat perputaran piutang pada koperasi primkop hatama kalibata, jakarta selatan tahun 2012-2015. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh penerimaan kas dan pengeluaran kas terhadap perputaran piutang pada koperasi primkop hatama kalibata jakarta selatan. Penerimaan kas, pengeluaran kas dan perputaran piutang koperasi merupakan tiga karakteristik yang harus dimiliki oleh koperasi. Populasi dalam penelitian ini adalah kantor koperasi primkop hatama kalibata yang berada di wilayah jakarta selatan. Sampel penelitiannya adalah penerimaan kas, pengeluaran kas dan piutang usaha koperasi selama tahun 2012-2015. Pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumentasi dan diolah dengan analisa statistik dengan menggunakan uji T, uji F dan uji Regresi Linear Berganda. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerimaan kas berpengaruh signifikan terhadap perputaran piutang koperasi, pengeluaran kas berpengaruh signifikan terhadap perputaran piutang koperasi, dan semua variabel yang terkait dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perputaran piutang koperasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa sebesar 0,985 artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel bebas (penerimaan kas dan pengeluaran kas) mampu menjelaskan variabel terkait yaitu perputaran piutang sebesar 98,5% dan sementara sisanya atau sekitar 1,5% dipengaruhi oleh variabel keterikatan yang lainnya dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh data normal.

**Kata Kunci:** Penerimaan Kas, Pengeluaran Kas, Perputaran Piutang, Koperasi.

### ABSTRACT

*Analysis of the influence of the level of cash receipts and cash disbursements on the level of accounts receivable turnover at the Primkop Hatama Kalibata cooperative, South Jakarta in 2012-2015. The aim of this research is to test and determine the effect of cash receipts and cash disbursements on receivables turnover at the Primkop Hatama Kalibata Cooperative, South Jakarta. Cash receipts, cash disbursements and cooperative receivables turnover are three characteristics that cooperatives must have. The population in this study was the Primkop Hatama Kalibata cooperative office in the South Jakarta area. The research sample is cash receipts, cash disbursements and cooperative business receivables during 2012-2015. Data collection was carried out by documentation and processed with statistical analysis using the T test, F test and Multiple Linear Regression test. The research method used in this research uses quantitative methods and the data analysis technique used in this research is the descriptive analysis method. The results of this research show that cash receipts have a significant effect on cooperative receivables turnover, cash disbursements have a significant effect on cooperative receivables turnover, and all variables related to this research simultaneously have a significant effect on cooperative receivables turnover. The results of the calculation of the coefficient of determination ( $R^2$ ) show that it is 0.985, meaning that the results show that the influence of the two independent variables (cash receipts and cash disbursements) is able to explain the related variable, namely receivables turnover of 98.5% and while the remaining or around 1.5% is influenced by other attachment variables and the results of this study show that all data are normal.*

**Keywords:** Cash Receipts, Cash Disbursements, Receivables Turnover, Cooperatives.

## LATAR BELAKANG

Didalam dunia usaha berskala kecil maupun berskala besar, baik yang *profit oriented* maupun *non profit oriented*, selalu ingin mendapatkan kelancaran dalam menjalankan kegiatan usahanya dan juga ingin memperoleh keuntungan yang lebih besar, serta menginginkan perkembangan usaha yang lebih pesat. Pada sebuah perusahaan yang sudah berkembang menjadi besar dan semakin banyak pula permasalahan yang berkaitan dengan usaha tersebut, maka semua kegiatan yang dilakukan oleh unit-unit organisasi perusahaan memerlukan suatu pengevaluasian atau pengelolaan yang baik. Jika pengelolaan unit-unit organisasi sudah baik maka akan menghasilkan informasi yang lengkap dan akurat. Informasi yang lengkap dan akurat sangat penting bagi pemimpin di suatu perusahaan yang dipimpinnya untuk mengambil suatu keputusan dan menetapkan kebijakan-kebijakan serta untuk masa yang akan datang, maka diperlukan penataan kas yang baik.

Penataan kas yang baik hendaknya memiliki prosedur akuntansi yang direncanakan dengan tepat sudah tentu menghasilkan informasi yang kebenarannya dapat di percaya dan dipertanggung jawabkan kebenarannya serta berguna dalam merumuskan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan aspek perencanaan, koordinasi, pengendalian dan pengamanan terhadap aktiva milik badan usaha. Prosedur akuntansi merupakan alat yang penting bagi manajemen untuk menghasilkan aktiva-aktiva perusahaan terhadap rencana yang telah ditetapkan terlebih dahulu sehingga rencana perusahaan dapat berjalan efisien, efektif dan terarah.

Khusus informasi yang berasal dari dalam perusahaan dapat diperoleh salah satunya dari laporan yang dihasilkan oleh rangkaian pencatatan laporan keuangan. Salah satu rangkaian prosedur akuntansi adalah pengeluaran kas. Pengendalian kas sangat penting dilakukan karena kegiatan ini dilakukan secara tunai. Kegiatan penjualan tunai dalam perusahaan merupakan hal penting, kegiatan ini melibatkan banyak fungsi didalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan adanya struktur organisasi yang baik dan tepat yaitu adanya pemisahan fungsi, tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang jelas agar tidak terjadi penyelewengan. Selain itu juga banyak salah pencatatan, dan bukti-bukti transaksi tidak lengkap. Ini dapat terjadi di semua usaha baik yang profit oriented maupun non profit oriented.

Untuk membiayai kegiatannya baik yang rutin atau tidak, maka Perusahaan melakukan pengeluaran kas yang dilakukan Perusahaan benar-benar untuk kepentingan kegiatan perusahaan. Pengendalian internal pengeluaran kas merupakan prosedur pengeluaran uang tunai, untuk melunasi utang atau biaya-biaya yang telah disetujui seperti halnya penerimaan kas, pengeluaran kas tergantung dari bidang usaha perusahaan. Pada Perusahaan jasa simpan pinjam seperti bank, pengeluaran kas yang utama adalah memberikan pinjaman kepada para peminjam. Sedangkan pada Perusahaan dagang atau industri, pengeluaran kas yang utama adalah pembelian barang dagangan atau bahan baku.

Di Indonesia mempunyai tiga sektor kekuatan ekonomi yang melaksanakan berbagai kegiatan usaha dalam tata kehidupan perekonomian. Ketiga sektor kekuatan tersebut adalah sektor negara, swasta dan koperasi. Untuk mencapai kedudukan ekonomi yang kuat dan mencapai masyarakat yang adil dan makmur, maka ketiga sektor kekuatan ekonomi itu harus saling berhubungan dan bekerja sama secara baik dan teratur. Dijelaskan bahwa produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua dibawah pimpinan atau pemilikan anggota-anggota masyarakat. Kemakmuran rakyatlah yang diutamakan bukan kemakmuran orang seorang. Oleh karena itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah koperasi.

Untuk merealisasikan maka ditetapkanlah peraturan perundang-undangan yang dapat menunjang keselarasan kedudukan dan peranan koperasi dalam tatanan perekonomian nasional. Undang-undang No.25 tahun 1992 tentang perkoperasian merupakan landasan hukum terbaru bagi perkoperasian di Indonesia. Menurut UU No.25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1, menyatakan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju. Untuk dapat mencapai tujuannya, pengelolaan koperasi harus dapat dilakukan dengan sebaik mungkin agar bisa diharapkan menjadi koperasi yang mampu bersaing dengan bentuk badan usaha lain sehingga bisa mencakup ekonomi masyarakat di sekelilingnya dengan baik. Dari pengelolaan yang baik inilah maka tujuan koperasi untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya akan tercapai. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah untuk memperoleh laba. Begitupula dengan koperasi, walaupun usaha koperasi bukan semata-mata berorientasi pada laba namun didalam menjalankan aktivitas usahanya koperasi harus memperhatikan bagaimana upaya yang dapat dilakukan agar posisinya tetap menguntungkan (tidak merugi) sehingga kelangsungan usahanya dapat terjaga dalam hal ini laba berperan penting.

Tingkat perputaran piutang digunakan untuk menilai kemampuan koperasi dalam mengelola piutang secara efisien. Tingkat perputaran piutang menunjukkan kecepatan pelunasan piutang menjadi kas kembali. Dengan demikian makin tinggi tingkat perputaran piutang menunjukkan tingginya volume penjualan yang dicapai oleh koperasi. Makin tinggi volume penjualan maka potensi SHU (Sisa Hasil Usaha) yang diterima juga makin besar atau dengan kata lain SHU yang diterima dalam jumlah yang banyak. Atas dasar tersebut, maka penulis tertarik untuk membahas dan mengangkat judul “Analisis Pengaruh Tingkat Penerimaan Kas Dan Pengeluaran Kas Terhadap Tingkat Perputaran Piutang Pada Koperasi Primkop Hatama Kalibata, Jakarta Selatan”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Januari s/d Maret. Penulis membagi dalam beberapa tahapan, yaitu: tahap persiapan penyusunan yaitu penyusunan proposal dan survey, tahap proses yaitu pengolahan data dan terakhir tahap penyelesaian yaitu penulisan hasil penelitian. Penelitian dilakukan di Koperasi Primkop Hatama di Jalan Kalibata Raya No. 56 Rawajati – Pancoran Jakarta Selatan.

Metodeologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah "metode kuantitatif", yang bertujuan untuk memberikan jawaban dari suatu masalah dan mendapatkan suatu informasi dengan lebih luas sesuai tahapan penelitian dengan pendekatan "sekunder" yaitu dapat diukur dalam satuan uang yaitu rupiah dan dinyatakan dalam bentuk angka yang menunjukkan jumlah atau banyaknya sesuatu. Dalam penelitian ini, jenis data yang diperlukan berupa Laporan Penerimaan Kas, Pengeluaran Kas dan Piutang Usaha.

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya akan dibuat kesimpulan (Sugiyono, 2014:80). Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Koperasi Primkop Hatama di Jakarta Selatan dan mengambil data Laporan Piutang Usaha dari tahun 2011 s/d 2015.

Sampel adalah suatu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Dalam Penelitian ini teknik yang digunakan adalah purposive sampling yang merupakan teknik dengan menentukan kriteria tertentu (Sugiyono, 2012:96). Metode pengambilan sampel ini bertujuan untuk digunakan apabila anggota sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Sampel penelitian selama 4 tahun, yang dilaksanakan dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015.

Variabel penelitian merupakan sebuah penjabaran dari variabel dan ditetapkan dalam suatu penelitian untuk memastikan variabel yang akan diteliti tersebut dengan jelas dan dapat ditetapkan indikatornya.

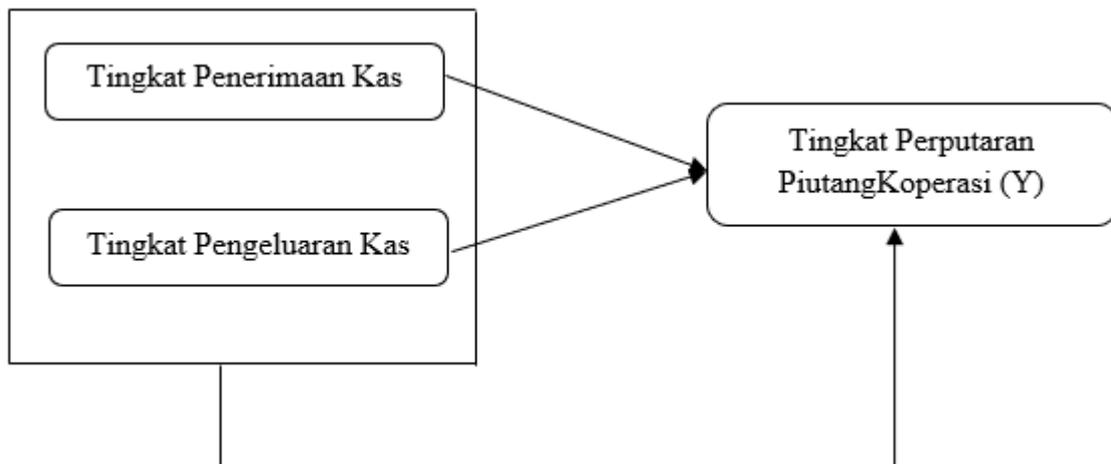
### **1. Variabel Independen**

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab, karena adanya variabel dependen. Variabel independen disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel bebas. Jadi variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Laporan Piutang Usaha.

### **2. Variabel Dependen**

Variabel dependen atau variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen atau bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Laporan Penerimaan Kas dan Pengeluaran Kas.

Model kerangka pemikiran penelitian ini dapat ditunjuk dalam model kerangka konsep dibawah ini:



**Gambar 1.** Model Konsep Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka rumusan hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1:

Ho : Penerimaan kas tidak berpengaruh terhadap perputaran piutang koperasi

Ha : Penerimaan kas berpengaruh terhadap perputaran piutang koperasi

2. Hipotesis 2:

Ho : Pengeluaran kas tidak berpengaruh terhadap perputaran piutang koperasi

Ha : Pengeluaran kas berpengaruh terhadap perputaran piutang koperasi

3. Hipotesis 3:

Ho : Penerimaan kas dan pengeluaran kas bersama-sama tidak berpengaruh terhadap perputaran piutang koperasi

Ha : Penerimaan kas dan pengeluaran kas bersama-sama berpengaruh terhadap perputaran piutang koperasi

Dalam Penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu:

I. Teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu melakukan penelitian langsung pada koperasi primkop hatama sehingga diperoleh data dan informasi yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan pejabat yang berwenang yang ada kaitannya dengan objek penelitian. Dari hasil wawancara penulis akan memperoleh data mengenai gambaran umum dan sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, dan wewenang, kebijakan dan prosedur serta manfaat *survey system* yang menunjang dalam perusahaan.

## 2. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas perusahaan yang erat kaitannya dengan masalah pelaksanaan *survey system* yang harus dilakukan dengan semestinya.

## 3. Dokumentasi

Mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk penelitian ini antara lain:

- a. Data laporan penerimaan kas periode 2011-2015
- b. Data laporan pengeluaran kas periode 2011-2015
- c. Data laporan piutang usaha periode 2011-2015

## II. Teknik Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan dan membaca buku, literatur, artikel, jurnal, maupun data dari internet yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data berupa buku-buku, jurnal, skripsi, dan media internet yang akan dijadikan sebagai landasan teori untuk melakukan pembahasan dari penelitian.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa deskriptif perbandingan yaitu mendeskripsikan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sample dan membandingkan persamaan dan perbedaan dari data tersebut untuk mencari pengaruh atas perbandingan data tersebut.

### 1. Pengolahan Data

Data dianalisis dengan menggunakan SPSS, versi 2.2. SPSS adalah suatu program komputer yang paling banyak digunakan untuk membuat analisis statistika ilmu sosial. SPSS digunakan oleh peneliti pasar, peneliti kesehatan, perusahaan survei, pemerintah, peneliti pendidikan, organisasi pemasaran, dan sebagainya. Selain analisis statistika, manajemen data (seleksi kasus, penajaman file, pembuatan data turunan) dan dokumentasi data (kamus metadata ikut dimasukkan bersama data) juga merupakan fitur-fitur dari software dasar spss.

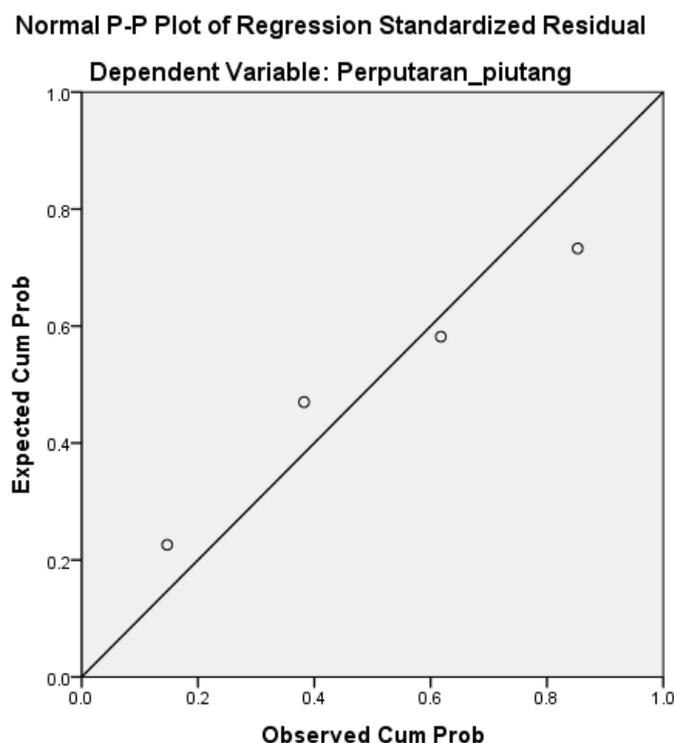
### 2. Analisis Data

Analisis data merupakan proses lanjutan dari proses pengolahan data, untuk melihat bagaimana menginterpretasikan data dan menganalisis data dari hasil yang sudah ada.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini, dapat dilihat dari gambar Normal P-P Plot yang dihasilkan dari olah data *software* SPSS 22 dibawah ini. Perlu diingat bahwa asumsi normalitas yang dimaksud dalam asumsi klasik pendekatan OLS adalah (data) residual yang dibentuk model regresi linier terdistribusi normal, bukan variabel bebas ataupun variabel terkait.

Kriteria sebuah (data) residual terdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan Normal P-P *Plot* dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik yang ada pada gambar. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa data (data) residual terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal. Berikut adalah hasil pengolahan data dari *software* SPSS 22 dalam bentuk P-P *Plot* yang akan menjelaskan apakah data residual dalam penelitian ini terdistribusi normal atau tidak.



**Gambar 2.** Grafik PP-Plot

Dari hasil sebaran titik-titik pada gambar Normal P-P *Plot* diatas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linier berganda dengan pendekatan OLS.

Kelemahan dari uji normalitas dengan Normal P-P Plot terletak pada kriteria dekat/jauhnya sebaran titik-titik, tidak ada batasan yang jelas mengenai dekat atau jauhnya sebaran titik-titik tersebut sehingga sangat dimungkinkan terjadi kesalahan penarikan kesimpulan. Misalnya teramati bahwa

sebaran titik-titik terlihat relatif dekat (artinya terdistribusi normal), tapi ternyata tidak cukup dikatakan dekat (tidak terdistribusi normal). Kondisi ini akhirnya bergantung kepada subjektivitas pengamat (orang yang melihat).

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikatnya secara parsial. Uji T ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai T tabel dengan nilai T hitung.

**Tabel 1.** Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	505.347	35.213		14.351	.044		
	Penerimaan_kas	1.890	.245	.958	14.709	.082	.940	1.064
	Pengeluaran_kas	.343	.369	.116	.930	.523	.940	1.064

a. Dependent Variable: Perputaran\_piutang

Berdasarkan data table diatas diketahui bahwa:

Uji T hitung  $X_1$  = penerimaan kas

- 1) Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka Hipotesis ditolak, sementara jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka Hipotesis diterima.
- 2) Level signifikansi = 95% ;  $\alpha = 0,05$
- 3) Derajat kebebasan (df) =  $n-k-1$  atau  $4-2-1 = 1$
- 4)  $T_{hitung} = 14,709$  sementara  $T_{tabel} = 12,702$
- 5) Dari hasil estimasi regresi pada lampiran  $X_1$  diketahui nilai t hitung = 14,709 sedangkan t table = 12,702 dengan nilai signifikan 0,05 maka hasil uji hipotesis variable  $X_1$  diterima atau terdapat pengaruh antara penerimaan kas terhadap perputaran piutang koperasi primkop hatama.
- 6)  $T_{hitung} = 0,930$  sementara  $T_{tabel} = 12,702$
- 7) Dari hasil estimasi regresi pada lampiran  $X_2$  diketahui nilai t hitung = 0,930 sedangkan t table = 12,702 dengan nilai signifikan 0,05 maka hasil uji hipotesis variable  $X_2$  ditolak atau tidak terdapat pengaruh antara pengeluaran kas terhadap perputaran piutang koperasi primkop hatama.

Uji F test yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel dan nilai F hitung.

**Tabel 2.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3045.126	2	1522.563	333.930	.121 <sup>b</sup>
	Residual	44.874	1	44.874		
	Total	3090.000	3			

a. Dependent Variable: Perputaran\_piutang

b. Predictors: (Constant), Pengeluaran\_kas, Penerimaan\_kas

Dari tabel anova diatas akan dilakukan pembuktian hipotesis untuk kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau uji F yaitu sebagai berikut:

Uji F hitung ( $X_1, X_2$ )

- 1) Jika F hitung < F tabel, maka Hipotesis Ditolak sementara Jika F hitung > F tabel, maka Hipotesis Diterima
- 2) Level signifikan = 95% ;  $\alpha = 0,05$
- 3) Derajat kebebasan (df) =  $n-k-1$  atau  $4-2-1 = 1$
- 4) F hitung = 333,930 sementara F tabel = 161,447
- 5) Dapat disimpulkan bahwa F hitung = 333,930 dan F tabel = 161,447, maka hipotesis diterima. Karena 2 variabel tersebut penerimaan kas dan pengeluaran kas memiliki keterpengaruh terhadap perputaran piutang koperasi primkop hatama kalibata.

Analisis data terakhir yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dimana analisis ini akan digunakan untuk mengukur sejauh mana kedua variabel bebas mampu menjelaskan varian dari variabel terikat yang ada dalam penelitian. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah tabel model summary yang telah diolah dengan SPSS untuk melihat hasil dari  $R^2$  dalam penelitian ini.

**Tabel 3.** Hasil Uji  $R^2$

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.993 <sup>a</sup>	.985	.956	6.69882	3.290

a. Predictors: (Constant), Pengeluaran\_kas, Penerimaan\_kas

b. Dependent Variable: Perputaran\_piutang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil R square ( $R^2$ ) adalah 0.985. Artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kedua variable bebas (penerimaan kas dan pengeluaran kas). Mampu menjelaskan variable terikat sebesar 98,5% dan sementara sisanya atau sekitar 1,5% dipengaruhi oleh variable keterkaitan yang lainnya.

Dalam penelitian ini, salah satu uji analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dimana hal tersebut dikarenakan dalam penelitian ini penulis menggunakan lebih dari satu variabel yakni satu variabel terkait (Y) dan dua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ).

Dimana variabel dalam penelitian ini adalah perputaran piutang koperasi (Y), sementara variabel bebas pertama ( $X_1$ ) adalah penerimaan kas dan variabel bebas kedua ( $X_2$ ) adalah pengeluaran kas. Analisis regresi linear berganda ini sendiri adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh penerimaan kas dan pengeluaran kas terhadap perputaran piutang koperasi, dengan menggunakan rumusan regresi linear berganda.

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	505.347	35.213		14.351	.044		
	Penerimaan_kas	1.890	.245	.958	14.709	.082	.940	1.064
	Pengeluaran_kas	.343	.369	.116	.930	.523	.940	1.064

a. Dependent Variable: Perputaran\_piutang

Dengan rumusan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

$$Y = 505,347 + 1,890 X_1 + 0,343 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Perputaran Piutang

$X_1$  : Penerimaan kas

$X_2$  : Pengeluaran kas

$B_0$  : Nilai Konstan

$B_1, B_2$  : Koefisien regresi

E : Kesalahan acak (*error term*)

Berdasarkan rumusan dan tabel diatas hasil analisis regresi berganda mengenai penerimaan kas dan pengeluaran kas yang berpengaruh terhadap perputaran piutang koperasi. Maka hasil persamaan regresi diatas akan dapat menjelaskan mengenai sejauh apa variabel bebas dalam penelitian ini yakni penerimaan kas dan pengeluaran kas mempengaruhi variabel terkait yaitu perputaran piutang. Persamaan diatas didapat dari tabel hasil pengolahan SPSS dimana 505,347 adalah nilai konstanta tersebut sedangkan 1,890 adalah nilai penerimaan kas di kolom B dan 0,343 adalah nilai pengeluaran kas dikolom yang sama. Maka dari hasil persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai  $b_0$  atau konstanta adalah 505,347 dan merupakan nilai konstan, dengan kata lain jika penerimaan kas dan pengeluaran kas tidak berubah pada satu titik tertentu maka perputaran piutang koperasi adalah sebesar 505,347. Nilai  $b_{1X_1}$  adalah 1,890 dimana hal tersebut menjelaskan apabila penerimaan kas ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 maka akan mempengaruhi kenaikan perputaran piutang koperasi sebesar 1,980. Nilai  $b_{2X_2}$  adalah 0,343 dimana hal tersebut menjelaskan apabila pengeluaran kas ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 maka akan mempengaruhi kenaikan perputaran piutang koperasi sebesar 0,343.

Dari data-data diatas dan dari rumusan masalah diperoleh pembahasan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh tingkat penerimaan kas terhadap tingkat perputaran piutang koperasi primkop hatama**

Setelah melakukan berbagai uji analisis pada sub bab sebelumnya, maka selanjutnya telah dapat diketahui apakah variabel bebas yang diujikan pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terkait. Yang pertama adalah apakah variabel penerimaan kas mempengaruhi perputaran piutang koperasi primkop hatama, dalam penelitian ini telah dihasilkan perhitungan uji-T untuk variabel penerimaan kas dengan membandingkan nilai T-hitung yang dihasilkan dalam pengolahan data SPSS dengan nilai T-tabel yang dihasilkan dari rumusan nilai kritis dan derajat kebebasan.

Dan hasil yang didapatkan adalah variabel penerimaan kas memiliki pengaruh terhadap perputaran piutang koperasi primkop hatama karena nilai T-hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai T-tabel yang di tentukan yaitu  $T\text{-hitung} = 13,709 > T\text{-tabel} = 12.702$ . Hal tersebut juga didukung oleh persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu:  $Y = 505,347 + 1,890 X_1 + 0,343 X_2 + e$  atau dapat dijelaskan bahwa jika variabel penerimaan kas ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1, maka perputaran piutang koperasi juga akan tetap mengalami kenaikan sebesar 1,890.

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa semakin besar penerimaan kas terkadang juga mempengaruhi perputaran piutang secara positif yang ada pada koperasi primkop hatama. Dalam penelitian yang penulis lakukan pada penerimaan kas koperasi primkop hatama dengan sampel periode waktu antara tahun 2011 s/d 2015 menjelaskan kondisi dimana penerimaan kas berpengaruh terhadap perputaran piutang.

Penerimaan kas yang terjadi dikoperasi primkop hatama meliputi unit simpan pinjam, unit toko, kredit sepeda motor, pendapatan sewa ruko dicileungsi, pendapatan sewa ranmor L-300, pendapatan jasa giro bank mandiri, dan masih banyak lagi lainnya.

## **2. Pengaruh tingkat pengeluaran kas terhadap tingkat perputaran piutang koperasi primkop hatama**

Pembahasan selanjutnya dalam penelitian ini adalah mengenai pengeluaran kas sebagai variabel bebas kedua terhadap perputaran piutang koperasi sebagai variabel terkait. Dimana dalam penelitian mengenai pengeluaran kas primkop hatama dengan periode waktu antara tahun 2011 s/d 2015 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel pengeluaran kas terhadap perputaran piutang koperasi. Dalam penelitian ini telah dihasilkan perhitungan Uji T untuk variabel pengeluaran kas dengan membandingkan nilai T hitung yang dihasilkan dalam pengolahan data SPSS dengan T tabel yang dihasilkan dari rumusan kritis dan derajat kebebasannya.

Dari hasil yang didapat adalah variabel pengeluaran kas tidak memiliki pengaruh terhadap perputaran piutang koperasi primkop hatama karena T hitung yang dihasilkan lebih kecil dari pada T tabel yang ditentukan yakni  $T \text{ hitung} = 0,930 < T \text{ tabel} = 12.702$ . Hal tersebut juga didukung oleh persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu  $Y = 505,347 + 1,890 X_1 + 0,343 X_2 + e$  atau dapat dijelaskan bahwa jika variabel pengeluaran kas ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 maka perputaran piutang koperasi juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,343.

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa semakin besar pengeluaran kas yang dihasilkan tidak mempengaruhi perputaran piutang koperasi primkop hatama. Dalam penelitian yang penulis lakukan pada pengeluaran kas koperasi primkop hatama dengan sampel periode waktu antara tahun 2011 s/d 2015 menjelaskan kondisi dimana pengeluaran kas tidak berpengaruh terhadap perputaran piutang.

Pada koperasi primkop hatama juga membiayai biaya pengeluaran seperti biaya honor pengurus, karyawan, pemeliharaan kendaraan bermotor, biaya alsintor, biaya telepon & speedy, dan masih banyak lagi yang lainnya.

## **3. Tingkat penerimaan kas dan pengeluaran kas secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat perputaran piutang koperasi primkop hatama**

Pembahasan terakhir dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama atau simultan yakni variabel penerimaan kas dan variabel pengeluaran kas terhadap variabel terkait yakni perputaran piutang koperasi. Dalam penelitian ini telah dihasilkan perhitungan uji F untuk variabel penerimaan kas dan pengeluaran kas secara simultan terhadap perputaran piutang koperasi dengan membandingkan nilai F hitung yang dihasilkan dalam

pengolahan data SPSS dengan nilai F tabel yang dihasilkan dari rumusan nilai kritis dan derajat kebebasannya.

Dan hasil yang didapatkan adalah variabel penerimaan kas dan variabel pengeluaran kas memiliki pengaruh terhadap perputaran piutang pada koperasi primkop hatama. Karena nilai F hitung yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai F tabel yang ditentukan yaitu  $F_{hitung} = 333,930 > F_{tabel} = 161.447$ .

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu penerimaan kas dan pengeluaran kas secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap perputaran piutang koperasi secara signifikan. Hal ini juga dikuatkan oleh hasil  $R^2$  atau koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,985 atau 98,5% kedua varian dalam variabel bebas yang diteliti mampu memberikan proporsi atau menjelaskan variabel sebesar 98,5%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penerimaan kas dan variabel pengeluaran kas secara simultan mampu mempengaruhi variabel perputaran piutang koperasi primkop hatama.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil pengamatan dan keputusan serta pembahasan yang telah penulis kemukakan dalam pembahasan sebelumnya mengenai Analisis Pengaruh Tingkat Penerimaan Kas Dan Pengeluaran Kas Terhadap Tingkat Perputaran Piutang Koperasi Primkop Hatama, bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh penerimaan kas dan pengeluaran kas terhadap perputaran piutang koperasi primkop hatama kalibata, jakarta selatan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 melalui uji t secara persial menunjukkan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap perputaran piutang koperasi (Y) dengan diketahui nilai t hitung = 14,709 sedangkan t table = 12.702 dengan nilai signifikan 0,05 maka hasil uji hipotesis variable  $X_1$  terdapat pengaruh antara penerimaan kas terhadap perputaran piutang. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam penerimaan kas pada koperasi primkop hatama sudah cukup baik dan harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat lebih menunjang koperasi.
2. Hasil pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 melalui uji t secara persial menunjukkan bahwa pengeluaran kas ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh terhadap perputaran piutang koperasi (Y) dengan diketahui nilai t hitung = 0,930 sedangkan t table = 12.702 dengan nilai signifikan 0,05 maka hasil uji hipotesis variable  $X_2$  tidak terdapat pengaruh antara pengeluaran kas terhadap perputaran piutang. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam pengeluaran kas pada

- koperasi primkop hatama sudah cukup baik tetapi harus lebih diperkecil lagi biaya-biaya pengeluaran kasnya.
3. Hasil pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 melalui uji f secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerimaan kas dan pengeluaran kas terhadap perputaran piutang koperasi (Y) dengan diketahui dan dapat disimpulkan bahwa F hitung = 333,930 dan F tabel = 161,447, maka hipotesis diterima. Karena 2 variabel tersebut penerimaan kas ( $X_1$ ) dan pengeluaran kas ( $X_2$ ) memiliki keterkaitan terhadap variabel terikat yaitu perputaran piutang (Y).
  4. Hasil pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 melalui uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa 0,985 yang artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel bebas (penerimaan kas dan pengeluaran kas) mampu menjelaskan variabel terkait yaitu perputaran piutang sebesar 98,5% dan sementara sisanya atau sekitar 1,5% dipengaruhi oleh variabel keterkaitan lainnya atau tidak dianalisis dalam penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

1. Baridwan, *Akuntansi Menengah 1*, PT. Bumi Aksa, Jakarta, 2008
2. Gitosudarmo, *Sistem Akuntansi*, PT. Bumi Aksara, Edisi 1, Jakarta, 2010
3. Hery, *Memahami Akuntansi*, PT. Bumi Aksa, Jakarta, 2015
4. Iqbal Muhammad, Halim Abdul, *Pengelolaan Keuangan*, PT. Gramedia, Jakarta, 2008
5. Kamarudin, *Memahami Akuntansi Dasar*, Edisi Ke 2, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2008
6. Kamal, *Akuntansi Manajemen*, PT. Gramedia, Jakarta, 2009
7. Keiso, *Memahami Metode Kuantitatif*, PT. Gramedia, Jakarta 2011
8. Masyhad Hermawan, *Memahami Sistem akuntansi*, PT. Garamedia, Jakarta, 2008
9. Mulya Hadri, *Sistem Akuntansi Biaya*, Wacara Media, Jakarta, 2013
10. Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi*, Salemba Empat, Jakarta, 2008
11. Munawir, *Accounting Principles*, PT. Gramedia, Jakarta, 2008
12. Nuh Muhammad, Hamizar, *Dasar-Dasar Akuntansi Perkantoran*, PT. Gramedia, Jakarta, 2013
13. Riyanto, *Akuntansi Biaya*, Edisi ke-4, Yogyakarta, 2008
14. Soemarso, *Akuntansi Pengantar 1*, Salemba Empat, Jakarta, 2009
15. Sugiyono, *Manajemen Akuntansi*, Edisi ke-4, PT. Gramedia, Jakarta, 2014
16. Susanto Bambang, *Manajemen Akuntansi*, Edisi ke-5, PT. Gramedia, Jakarta, 2008
17. Stice, *Dasar-Dasar Akuntansi*, PT. Gramedia, Jakarta, 2010
18. Warfield, Weygant, *Manajemen Akuntansi*, Edisi ke-3, PT. Gramedia, Jakarta, 2012

## **Analisis Efektivitas dan Kontribusi Pajak Restoran, Pajak Hotel, dan Pajak Hiburan dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Jakarta**

**Lily Nabilah**

*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mohammad Husni Thamrin*  
[lilynabilah@yahoo.com](mailto:lilynabilah@yahoo.com)

**Neneng Suryani**

*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mohammad Husni Thamrin*  
[ne2nk\\_suryani@yahoo.com](mailto:ne2nk_suryani@yahoo.com)

**Rahmi Qadri**

*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mohammad Husni Thamrin*  
[rahmiqadri@gmail.com](mailto:rahmiqadri@gmail.com)

**Muhammad Ilham**

*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mohammad Husni Thamrin*  
[muhammadilham@gmail.com](mailto:muhammadilham@gmail.com)

**DOI:** <https://doi.org/10.37012/ileka.v1i1.2209>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisa efektivitas dan kontribusi pajak restoran, pajak hotel dan pajak hiburan dalam meningkatkan pendapatan asli daerah Jakarta. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan data sekunder yang diperoleh dari Laporan Keuangan Pemerintah daerah melalui situs resmi Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi DKI Jakarta. Teknik Analisa yang digunakan adalah metode analisis efektivitas dan metode analisis kontribusi. Hasil pada penelitian ini menunjukkan adanya tingkat efektivitas pada realisasi pajak restoran dan pajak hiburan terhadap target realisasi penerimaan pajak dengan klasifikasi sangat efektif dari tahun ke tahun dengan skala 100% - 125%. Realisasi pajak hotel terhadap target realisasi penerimaan pajak dengan klasifikasi efektif di tahun 2019 dengan rasio 97,86%. Sementara itu tingkat kontribusi pada realisasi pajak restoran, pajak hotel dan pajak hiburan terhadap pendapatan asli daerah dengan klasifikasi yang berbeda setiap tahunnya. Pada pajak restoran diklasifikasikan sangat mempunyai kontribusi dengan skala 5% sampai dengan kurang dari 8%. Pada pajak hotel ditahun 2019 rasionya 3,85% dengan klasifikasi mempunyai kontribusi. Dan yang terakhir pada pajak hiburan di tahun 2019 rasionya 1,87% dengan klasifikasi kurang mempunyai kontribusi.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Kontribusi, Pajak, Pendapatan Asli Daerah

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the effectiveness and contribution of restaurant taxes, hotel taxes and entertainment taxes in increasing Jakarta's original regional income. The research methodology used is a qualitative descriptive method with secondary data obtained from regional government financial reports via the official website of the DKI Jakarta Information and Documentation Management Officer. The analysis technique used is the effectiveness analysis method and the contribution analysis method. The results of this research show that there is a level of effectiveness in the realization of restaurant taxes and entertainment taxes towards the target of realizing tax revenues with a very effective classification from year to year on a scale of 100% - 125%. Realization of hotel taxes against the target of realization of tax revenue with effective classification in 2019 with a ratio of 97.86%. Meanwhile, the level of contribution to the realization of restaurant tax, hotel tax and entertainment tax to local revenue with different classifications each year. Restaurant tax is classified as having a significant contribution on a scale of 5% to less than 8%. In hotel tax in 2019 the ratio was 3.85% with the*

*classification as having a contribution. And finally for the relationship tax in 2019 the ratio was 1.87% with the classification as having less contribution.*

**Keywords:** *Effectiveness, Contribution, Tax, Original Regional Income*

## **LATAR BELAKANG**

Seperti dikutip dari situs DPRD DKI Jakarta (2020), Pemprov Jakarta harus siap menghadapi penurunan penerimaan pajak. Menurut para peneliti masuk akal karena mereka melakukan hal yang sama di tingkat pusat, dan tentu saja, karena virus corona yang kini melanda dunia, wilayah lain juga akan mengikuti. Pada 2020, Kepala Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Jakarta, mengatakan pandemi COVID-19 menyebabkan penurunan realisasi pajak hotel, restoran, dan hiburan secara signifikan. Sedangkan tiga segmen usaha menyumbang Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Jakarta adalah restoran, hotel dan hiburan.

Penelitian ini mengkaji sejauh mana setiap jenis penerimaan pajak yang dikaji terealisasi dalam PAD, dan seberapa besar dampaknya. Penelitian dimaksudkan untuk mengukur tingkat keberhasilan, semakin tinggi rasionya, semakin baik. Persentase penyelesaian ditetapkan pada standar minimum dan mencapai 100% atau 1% penyelesaian sangat efektif jika pencapaiannya sesuai dengan tujuan. Jika rasio dibawah kriteria keberhasilan dikatakan tidak efektif (Dotulong, 2014). Selain efektivitas, peneliti juga ingin mengetahui realisasi pajak daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD). Cara untuk mengetahui berapa banyak yang dipulihkan adalah dengan membandingkan pendapatan pajak restoran untuk periode tertentu dengan pendapatan PAD untuk periode yang sama (Lamia, 2015).

Setelah ditemukan adanya perbedaan pendapat dan berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Efektivitas dan Kontribusi Pajak Restoran, Pajak Hotel, dan Pajak Hiburan dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Jakarta”

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif berbentuk studi kasus tunggal dimana penelitian ini merupakan penelitian dengan mengumpulkan, menyusun, mengklasifikasi, dan menafsirkan data sehingga memberikan gambaran secara tepat dan terarah dari sifat individu, kelompok, keadaan, dan gejala lain dalam suatu masyarakat serta berusaha untuk menganalisa data mengenai masalah yang diteliti.

Dasar pengenaan Pajak Restoran adalah jumlah pembayaran yang diterima atau yang seharusnya diterima restoran. Selanjutnya, tarif Pajak Restoran ditetapkan paling tinggi sebesar 10% (sepuluh persen) dan ditetapkan dengan peraturan daerah yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan keleluasaan ke Penerimaan Asli Daerah pemerintah kabupaten/kota untuk

menetapkan tarif pajak yang dipandang sesuai dengan kondisi masing-masing daerah kabupaten/kota. Dengan demikian, setiap daerah kota/kabupaten diberi kewenangan untuk menetapkan besarnya tarif pajak yang mungkin berbeda dengan kabupaten/kota lainnya.

Menurut Undang-Undang No. 28 Tahun 2009 Pajak hotel adalah pajak atas pelayanan hotel. Hotel adalah fasilitas penyedia jasa penginapan / peristirahatan termasuk jasa terkait lainnya dengan dipungut bayaran, yang mencakup juga motel, losmen, gubuk pariwisata, wisma pariwisata, pesanggrahan, rumah penginapan dan sejenisnya, serta rumah kos dengan jumlah kamar lebih dari 10 (sepuluh).

Menurut Perda Nomor 13 Tahun 2010, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2005 dijelaskan bahwa Pajak Hiburan diartikan sebagai segala jenis pertunjukan, tontonan, permainan dan / atau keramaian yang dinikmati dengan dipungut bayaran. Selain itu, Pajak Hiburan dapat pula diartikan sebagai pungutan daerah atas penyelenggaraan hiburan.

Pendapatan Asli Daerah menurut Halim, (2007) adalah penerimaan yang diperoleh daerah yang berasal dari sumber dalam wilayahnya sendiri yang dipungut berdasarkan peraturan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penerimaan Asli Daerah merupakan pendapatan yang berasal dari pemanfaatan potensi yang dimiliki oleh suatu daerah. Dalam otonomi daerah, suatu daerah dituntut untuk mencari cara yang dapat dimanfaatkan dengan baik guna meningkatkan Penerimaan Asli Daerah.

Kontribusi pajak yang di maksud dapat di artikan sebagai sumbangan yang diberikan oleh pendapatan pajak terhadap besarnya Pendapatan Asli Daerah (PAD). Rumus yang digunakan untuk menghitung kontribusi adalah sebagai berikut (Halim, 2007):

$$\text{Kontribusi} = \text{Realisasi Penerimaan Pajak} \times 100 \% / \text{Realisasi PAD}$$

Metode Analisis Data yang pertama adalah Analisis Efektivitas. Menurut Halim, (2007: 234) rasio efektivitas menggambarkan kemampuan pemerintah daerah dalam merealisasikan Pendapatan Asli Daerah yang direncanakan dibandingkan dengan target yang ditetapkan berdasarkan potensi daerah. Adapun rumus rasio efektivitas adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Efektivitas} = \frac{\text{Realisasi penerimaan Pajak Daerah}}{\text{Target Penerimaan Pajak Yang ditetapkan}} \times 100\%$$

Sumber: Halim, (2007:234)

**Tabel 1.** Kriteria Tingkat Efektifitas

<b>Kriteria Tingkat Efektivitas</b>	
<b>Persentase Efektivitas</b>	<b>Kriteria</b>
>100%	Sangat Efektif
90% - 100%	Efektif
80% - 90%	Cukup Efektif
60% - 80%	Kurang Efektif
<60%	Tidak Efektif

Sumber : Memah, (2013)

Metode Analisis Data yang kedua adalah Analisis Kontribusi. Analisis kontribusi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang dapat disumbangkan dari penerimaan pajak daerah terhadap pendapatan asli daerah, maka dibandingkan antara realisasi penerimaan pajak daerah terhadap Penerimaan Asli Daerah dengan menggunakan rumus kontribusi yang merupakan terapan dari rumus derajat kontribusi BUMD dalam Mahmudi, (2019: 143), Rumus yang digunakan untuk menghitung kontribusi adalah sebagai berikut:

$$\text{Kontribusi} = \frac{\text{Realisasi penerimaan Pajak Daerah}}{\text{Realisasi PAD}} \times 100\%$$

Sumber: Mahmudi, (2019)

**Tabel 2.** Kriteria Tingkat Kontribusi

<b>Kriteria Tingkat Kontribusi</b>	
<b>Persentase Tingkat Kontribusi</b>	<b>Kriteria</b>
0% - 0,9%	Tidak mempunyai kontribusi
1 % - 1,9%	Kurang mempunyai kontribusi
2% - 2,9%	Cukup mempunyai kontribusi
3% - 3,9%	Mempunyai kontribusi
> 4%	Sangat mempunyai kontribusi

Sumber : Memah (2013) dari Fuad Bawazier (1993:103)

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP) dalam Undang- Undang Nomor 16 Tahun 2009 menjelaskan bahwa pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang tanpa mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara untuk sebesar-besarnya demi kemakmuran rakyat.

Mardiasmo, (2016: 1): “Pajak secara umum adalah suatu iuran wajib pajak dari penduduk atau masyarakat yang dibayarkan kepada negara yang mana iuran tersebut berdasarkan undang-undang

yang berlaku, pemungutannya atau pelaksanaannya dapat dipaksakan, pihak yang membayar tidak mendapat imbalan secara langsung, serta hasilnya digunakan untuk pembangunan nasional.”

Pajak Daerah adalah kontribusi wajib kepada daerah yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan daerah bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Pengertian tersebut termuat di dalam Undang-undang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Nomor 28 Tahun 2009.

Menurut Peraturan Daerah Peraturan Daerah Khusus DKI Jakarta Nomor 11 Tahun 2011, tentang Pajak Restoran, restoran adalah fasilitas penyedia makan dan minuman yang dipungut bayaran, yang mencakup juga rumah makan, kafetaria, kantin, warung, bar, dan sejenisnya termasuk jasa boga / catering. Pajak Restoran dipungut pajak atas pelayanan yang disediakan oleh restoran. Objek Pajak Restoran adalah pelayanan yang disediakan oleh restoran. Pelayanan yang disediakan restoran meliputi, Pelayanan penjualan makanan dan / atau minuman yang dikonsumsi oleh pembeli, baik dikonsumsi di tempat pelayanan maupun di tempat lain.

Menurut Undang-Undang No. 28 Tahun 2009 Pajak hotel adalah pajak atas pelayanan hotel. Hotel adalah fasilitas penyedia jasa penginapan / istirahat termasuk jasa terkait lainnya dengan dipungut bayaran, yang mencakup juga motel, losmen, gubuk pariwisata, wisma pariwisata, pesanggrahan, rumah penginapan dan sejenisnya, serta rumah kos dengan jumlah kamar lebih dari 10 (sepuluh).

Menurut Peraturan Daerah Khusus DKI Jakarta, Nomor 13 Tahun 2010, dijelaskan bahwa Pajak Hiburan diartikan sebagai pajak atas penyelenggaraan hiburan. Selain itu, Pajak Hiburan dapat pula diartikan sebagai pungutan daerah atas penyelenggaraan hiburan.

#### Kendala Pemungutan Pajak Daerah

Berikut kendala-kendala yang melemahkan dalam pemungutan pajak daerah yang dikutip dalam Lisasih, (2011):

1. Realisasi pengawasan peraturan daerah tentang pajak daerah relatif lemah,
2. Sentralisasi kekuasaan pemerintah pusat dalam pengawasan pemungutan pajak daerah,
3. Kurang siapnya daerah dalam menangani sengketa pajak,
4. Pemberian perizinan, rekomendasi dan pelaksanaan pelayanan umum yang kurang atau tidak sesuai dengan ruang lingkup tugasnya,
5. Kurangnya pengkoordinasian pendapatan terhadap unit kerja penghasil pendapatan daerah,
6. Kurangnya kemampuan untuk mendengar, menanggapi dan mencari solusi dari keluhan staf, baik yang bertugas sebagai pendata, penganalisis data, perhitungan, penerbitan SKPD, ataupun penagihan, dan

7. Belum dapat diterapkannya sistem self-assessment system dalam pemungutan pajak daerah.

Merujuk Pasal 1 angka 18 Undang-Undang, Nomor 33 Tahun 2004, pendapatan asli daerah (PAD) adalah pendapatan yang diperoleh daerah yang dipungut berdasarkan peraturan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pendapatan Asli Daerah (PAD) berbeda dengan Pendapatan Daerah. Pendapatan daerah diartikan secara luas yaitu sumber pendapatan yang meliputi tidak saja Pendapatan Asli Daerah (PAD), akan tetapi pendapatan yang juga berasal dari penerimaan pemerintah pusat yang pada realisasinya dapat berbentuk subsidi dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk keperluan pembangunan daerah dan sebagainya.

Menurut Mahmudi, (2010) Efektivitas yang digunakan untuk mengukur hubungan antara hasil pemungutan pajak dengan tujuan atau target yang ditetapkan. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Proses kegiatan dikatakan efektif apabila mencapai sasaran dan tujuan kebijakan (Spending Wisely). Semakin besar output untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditentukan, semakin efektif proses kerja unit organisasi tersebut. Indeks efektivitas merepresentasikan kemampuan Pemerintah Daerah (Pemda) untuk menyalurkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang diproyeksikan terhadap angka target berdasarkan potensi aktual daerah.

Kontribusi digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi pajak daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah. Mahmudi, 2010 menemukan bahwa semakin besar hasilnya maka semakin besar peran pajak daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah, dan sebaliknya jika hasil perbandingan terlalu kecil berarti peran pajak daerah terhadap Pendapatan Asli Daerah juga kecil.

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui efektivitas penerimaan pajak restoran terhadap target realisasi penerimaan pajak restoran. Pada tahun 2019 efektivitas penerimaan pajak restoran terhadap pendapatan asli daerah sebesar 101,65% dengan realisasi pajak restoran Rp. 3.608.461.673.620. Berdasarkan hasil analisis tabel efektivitas, efektivitas pajak restoran terhadap target realisasi penerimaan pajak restoran di tahun 2019 persentase terendah sebesar 101,65%. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui efektivitas penerimaan pajak hotel terhadap target realisasi penerimaan pajak hotel. Pada tahun 2019 efektivitas penerimaan pajak hotel terhadap target pajak hotel sebesar 97,86% dengan realisasi pajak hotel sebesar Rp. 1.761.556.750.267. Berdasarkan hasil analisis tabel efektivitas, efektivitas pajak hotel terhadap target realisasi penerimaan pajak hotel di tahun 2019 persentase terendah sebesar 97,86%.

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui efektivitas penerimaan pajak hiburan terhadap target realisasi penerimaan pajak hiburan. Pada tahun 2019 efektivitas penerimaan pajak hiburan terhadap target realisasi penerimaan pajak hiburan sebesar 101,07% dengan realisasi pajak hiburan sebesar

Rp.859.061.073.573. Berdasarkan hasil analisis efektivitas, efektivitas pajak hiburan terhadap target realisasi penerimaan pajak hiburan di tahun 2019 persentase terendah sebesar 101,07%.

$$\text{Kontribusi} = \frac{\text{Realisasi penerimaan Pajak Daerah}}{\text{Realisasi PAD}} \times 100\%$$

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui kontribusi penerimaan pajak restoran terhadap pendapatan asli daerah. Pada tahun 2019 kontribusi penerimaan pajak restoran terhadap pendapatan asli daerah sebesar 7,89% dengan realisasi pajak restoran Rp. 3.608.461.673.620. Saat terjadinya pandemi Covid-19 banyak sektor ekonomi yang terhambat. Meskipun kenaikan pajak restoran tidak terlalu signifikan, hal ini justru memberikan dampak yang baik untuk perekonomian di DKI Jakarta. Pihak Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) DKI Jakarta masih bisa terus menggali potensi pajak restoran agar kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) tetap mengalami kenaikan.

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui kontribusi pajak hotel terhadap PAD pada tahun 2019. Pada tahun 2019 kontribusinya mencapai 3,89% dengan realisasi Pajak Hotel Rp. 1.761.556.750.267. Pihak Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) DKI Jakarta masih bisa terus menggali potensi pajak hotel agar kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) tetap mengalami kenaikan.

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui kontribusi pajak hiburan terhadap PAD pada tahun 2019 selalu mengalami penurunan, bahkan paling terkecil diantara pajak restoran dan hotel. Pada tahun 2019 kontribusinya mencapai 1,87% dengan realisasi pajak hiburan Rp. 859.061.073.573. Pihak Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) DKI Jakarta harus gencar membangun disektor hiburan supaya kontribusi pajak hiburan mengalami kenaikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya pajak restoran saja tingkat kontribusinya masuk klasifikasi sangat mempunyai kontribusi dengan skala di atas 4%, pajak hotel masuk klasifikasi cukup mempunyai kontribusi dan mempunyai kontribusi, dan pajak hiburan masuk klasifikasi kurang mempunyai kontribusi dan tidak mempunyai kontribusi.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan perihal efektivitas melalui target dan realisasi pajak restoran, pajak hotel, dan pajak hiburan serta kontribusi dari realisasi pajak restoran, pajak hotel, dan pajak hiburan terhadap realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebagai berikut:

1. Tingkat efektivitas pajak restoran selama tahun 2019 mengalami kenaikan dengan klasifikasi sangat efektif dengan persentase setiap tahunnya adalah tahun 2019 sebesar 101,65%.
2. Tingkat efektivitas pajak hotel selama tahun 2019 mengalami fluktuasi (naik turun) dengan klasifikasi yang berbeda-beda. Persentasenya adalah tahun 2019 sebesar 97,86% dengan klasifikasi efektif.
3. Tingkat efektivitas pajak hiburan selama tahun 2019 mengalami kenaikan dengan klasifikasi sangat efektif dengan persentase tahun 2019 sebesar 101,07%.
4. Kontribusi pajak restoran terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) selama tahun 2019 mengalami fluktuasi (naik-turun) dengan klasifikasi yang sama yaitu sangat mempunyai kontribusi. Persentase tahun 2019 sebesar 7,89%.
5. Kontribusi pajak hotel terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) selama tahun 2019 mengalami fluktuasi (naik-turun) dengan klasifikasi yang berbeda-beda. Persentase tahun 2019 sebesar 3,85%, dengan klasifikasi mempunyai kontribusi.
6. Kontribusi pajak hiburan terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) selama tahun 2019 mengalami penurunan secara berturut-turut dengan klasifikasi yang berbeda beda setiap tahunnya. Persentase tahun 2019 sebesar 1,87% dengan klasifikasi kurang mempunyai kontribusi.

Adapun rekomendasi yang diberikan melalui penelitian ini adalah:

1. Bagi wajib pajak  
Hhasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi wajib pajak. Wajib pajak hendaknya terbuka dalam membayar pajak restoran, pajak hotel, dan pajak hiburan, sehingga dapat meningkatkan pendapatan pajak daerah khususnya di DKI Jakarta.
2. Bagi instansi pemerintah khususnya di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) DKI Jakarta seharusnya lebih meningkatkan pelaksanaan pemungutan pajak restoran, pajak hotel, dan pajak hiburan secara rutin.
3. Bagi pembaca hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti pajak daerah lainnya yang kontribusinya sangat besar terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) sehingga akan ada perubahan kearah yang lebih baik.

## Daftar Pustaka

1. Angoro, D.D. (2017). Pajak Daerah dan Restribusi Daerah. Malang. UB Press.
2. Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
3. Candrasari, A., & Ngumar, S. (2016). Kontribusi pajak hotel dan Restoran terhadap peningkatan pendapatan asli daerah kota Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA), 5(2), 1-22. Diambil dari <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/271>.
4. Dotulong, G. (2014). Analisa potensi penerimaan dan efektivitas pajak restoran di Kabupaten Minahasa Utara. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 14(2).
5. DPRD Provinsi DKI Jakarta. (2020). Dampak Virus Corona: DKI Diingatkan Soal Penurunan Penerimaan Pajak. Diambil 10 April 2023, dari <https://dprddkijakartaprov.go.id/dampak-virus-corona-dki-diingatkan-soal-penurunan-penerimaan-pajak/>
6. Fadillah, A. (2019). Penganggaran di Pemerintah Daerah (dalam Perspektif Teoritis, Normatif dan Empiris). Malang. UB Press.
7. Fikri, Z. & Mardani, R. M. (2017). Pengaruh Pajak Hotel, Pajak Restoran, dan Pajak Hiburan Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Batu (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Kota Batu Tahun 2012-2016). *E-JRM: Electronic Journal Research Management*, 6(1).
8. Giffiany Fibri Setiawan, Christina Retno Gayatrie. (2018). Analisis Efektivitas dan Kontribusi Pajak Restoran Terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Tahun 2012-2016 Kabupaten Semarang. Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan. 1(2), 127-136. Diambil dari <http://dx.doi.org/10.32497/akunbisnis.vli2.1226>
9. Halim, A. (2007). Akuntansi Sektor Publik: AKuntansi Keuangan Daerah. Jakarta: Salemba Empat.
10. Hamdi, A.S., E., B., & Anas, A. (2014). Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi dalam Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
11. Khusaini, M. (2018). Keuangan daerah. UP Press.
12. Lamia, A. (2015). Analisis Efektivitas Dan Kontribusi Pemungutan Pajak Restoran, Pajak Reklame, dan Pajak Penerangan Jalan Pada Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 15(5).
13. Landiyanto, E., A. (2005). Kinerja Keuangan dan Strategi Pembangunan Kota di Era Otonomi Daerah: Studi Kasus Kota Surabaya. *Cures Working Paper*, (No. 05/01).
14. Lengkong, T. I. M., Ilat, V., & Wangkar, A. (2015). Analisis Potensi dan Efektivitas Pemungutan Pajak Reklamedi Kota Bitung. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 15(4), 89-99. Diambil dari <https://ejournal.unstrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9397>.

15. Lisasih, N. Y. (2011). Kendala Dalam Pemungutan Pajak Daerah. Diambil dari [https://niyasminelisasih.com/2011/07/17/kendala\\_pajak\\_daerah/](https://niyasminelisasih.com/2011/07/17/kendala_pajak_daerah/)
16. Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPM.
17. Mahmudi. (2019). Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Yogyakarta: UPP STIM YKPM.
18. Mardiasmo. (2016). Perpajakan Edisi Revisi 2016. Yogyakarta. Andi Offset.
19. Maulida, R. (2018)., Pajak Daerah, Pengertian, Ciri-Ciri, Jenis dan Tarifnya. Diambil dari <https://www.online-pajak.com/tentang-pajak-pribadi/pajak-daerah>.
20. Memah, E. W. (2013). Efektivitas dan kontribusi penerimaan pajak hotel, dan restoran terhadap PAD Kota Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(3), 2007-2011. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1896>.
21. Nurkholis, & Khusaini, M. (2019). Penganggaran Sektor Publik. Malang. UB. Press.
22. Peraturan Daerah Khusus DKI Jakarta. (2011). Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 13 Tahun 2010 tentang Peraturan Daerah (PERDA) tentang Pajak Hiburan. Jakarta.
23. Peraturan Daerah Khusus DKI Jakarta. (2011). Peraturan Daerah Khusus DKI Jakarta Nomor 11 Tahun 2010 tentang Pajak Restoran. Jakarta.
24. Peraturan Meteri Dalam Negeri. (2006). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2006 tentang Struktur anggaran Pendapatan dan Belanja daerah.
25. Peraturan Meteri Dalam Negeri. (2006). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006.
26. Peraturan Pemerintah. (2005). Peraturan Pemerintah (PP) no. 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
27. Puspitasari, E. R. A., & Rohman, A. (2014). Analisis Efektivitas, Efisiensi dan Kontribusi Pajak Daerah dan Restribusi daerah Terhadap Peningkatan Pad Kabupaten Blora Tahun 2009-2013. *Diponogoro Journal of Accounting.i* 133-147.
28. Ratnasari, D. & Ivada, e. (2016). Kendala Pemungutan Pajak dan Upaya dalam Meningkatkan Kesadaran Wajib Pajak. *Tata Arta: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(1), 96-106.
29. Resmi, S. (2009). Perpajakan Teori dan Kasus (Edisi 11 Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
30. Rizki Eka Putra. (2019). Analisis Kontribusi Pajak hotel, Pajak Restoran dan Pajak Hiburan dalam Meningkatkan Pendapatan asli daerah (PAD) kota Batam Tahun 2014-2018. *Measurment Jurnal Akuntansi*. 13(2). 131-141. Diambil dari <https://doi.org/1033373/mja.v13i2.2079>.
31. Samosir, M.S. (2020). Analisis Pengaruh Kontribusi dan efektivitas Pajak Hotel, Restoran dan Hiburan Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

- Journal of Publik Administration and Government.* 2(1), 35-43. Diambil dari <https://doi.org/1022487/jpag.v2il.38>.
32. Samudra, A. A. (2016). *Perpajakan di Indonesia: Keuangan Pajak dan Restribusi Daerah*. Jakarta: Rajawali Pers.
  33. Septalisma, B. (2020). Anak Buah Anies Ungkap Pajak Anjlok Hotel Hingga Restoran. Diambil 12 Mei 2023, dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/2020617150821-92-514341/anak-buah-anies-ungkap-pajak-anjlok-hotel-hingga-restoran>.
  34. Siahaan, M. (2016). *Pajak Daerah & Restribusi Daerah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
  35. Undang-Undang. (2003). Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
  36. Undang-Undang. (2009). Undang-Undang Pajak Daerah dan Restribusi Daerah Nomor 28 Tahun 2009.
  37. Undang-Undang. (2004). Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah.
  38. Undang-Undang. (2009). Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP).
  39. Undang-Undang. (2014). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

## **Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Mohammad Husni Thamrin**

Kampus A UMHT

Jl. Raya Pondok Gede No. 23 – 25 Kramatjati, Jakarta Timur 13550

Telp. (021) 8096411 ext. 1218; HP. 0812.11702090

Email: ojslppmumht@gmail.com Web : <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/JIPKMHtharmin>