

JURNAL MADANITM

ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA

www.jurnalmadani.org

Vol. 3, No. 1, Maret 2020



Perancangan Sistem Informasi Manajemen Bengkel Berbasis Web (Studi Kasus: Bengkel Anugrah)
(Meri Audrilia & Arief Budiman)

Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kredit Buku Cetak (Studi Kasus: CV Asri Mandiri)
(Ayu Vidiasari & Dedi Darwis)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pyridam Farma Tbk Jakarta
(Sam Cay & Jeni Irnawati)

Pengaruh Kebijakan Potongan Harga Terhadap Penjualan Pada PT Dunia Bangunan BSD
(Dede Abdurrohman)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan
(Raden Yeti Sumiaty)

Current Ratio (CR) dan Debt to Asset Ratio (DAR) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Periode 2009-2018
(Diana Riyana Harjayanti & Puput Pujiati)

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara
(Veritia & Daning)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Inter Supra Jakarta
(Zackharia Rialmi, Lia Asmalah & Siti Fatimah)

Pengaruh Modal Kerja dan Current Ratio (CR) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada Perusahaan PT Indofood Tbk Pada Periode 2008-2017
(Krisnaldy)

Tinjauan Maqashid Al-Syariah Terhadap Perlindungan Jiwa Dalam Pergub Sumsel Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Anak Yatim
(Ahmad Yani Nasution)

Analisis Kelayakan Usaha Baby Buncis Kenya Kelompok Tani "Baby French Farmer Group" Dari Aspek IFAS, EFAS, dan IE
(Syamruddin)

Ergonomi Partisipasi Dalam Mempromosikan Pengelolaan Sampah Mandiri dan Daur Ulang Kemasan Tetra Pak
(Helena Juliana Kristina, Wilson Kosasih & Lithrone Laricha)

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta
(Akhmar Barsah & Asep Ridwan)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Jabatan Fungsional Perekrutan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Aerodinamika, Aeroelastika, dan Aeroakustika BPPT, Setu, Tangerang Selatan
(Didi Sunardi)



Terbit dua kali setahun pada bulan Maret dan September.

Berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan humaniora.

Chief of Editor

Ivan Putranto, S.Pd., M.Pd (ID Scholar: JNChT_QAAAAJ), Universitas Pamulang

Editors

Ahmad Nazir, S.Sos., M.Si (ID Scholar: idnCqwwAAAAJ), Universitas Pamulang

Achmad Nur Sholeh, S.Kom., M.Kom (ID Scholar: yOBwOFwAAAAJ), Universitas Pamulang

Gunartin, S.E., M.M (ID Scholar: 4kVcOgoAAAAJ), Universitas Pamulang

Arif Surahman, S.E., M.S.M (ID Scholar: MoiAYYUAAAAJ), Universitas Pamulang

Guest Editors

Nike Mutiara Fauziah, S.AP., M.A (ID Scholar: wZQIL-cAAAAJ), Universitas Tidar, Magelang Utara, Jawa Tengah

Sari Rahmadhani, S.E., M.Si., Ak., CA (ID Scholar: smL6oNoAAAAJ), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Karanganyar, Jawa Tengah

Reviewers

Prof. Dr. Hamdy Hady, DEA. (ID Scopus: 57196287877) - (ID Scholar: Lxkk0AQAAAAJ), Universitas Persada Indonesia YAI

Drs. Nefo Indra Nizar, MBA., PMP (ID Scholar: S2bwH0wAAAAJ), Universitas Pamulang

Dr. Ir. Sewaka, M.M (ID Scopus: 57196299900), Universitas Pamulang

Andryan Setyadharna, S.E., M.Si., Ph.D (ID Scholar: i8iXh9wAAAAJ), Universitas Negeri Semarang

RR Retno Sugiharti, S.E., M.Si (ID Scopus: 57196196627), Universitas Tidar, Magelang Utara, Jawa Tengah

Dr. Ir. Umi Rusilowati, M.M (ID Scopus: 57191376785) - (ID Scholar: bO6hVdUAAAAJ), Universitas Pamulang

Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T., M.M (ID Scopus: 57203998345), Universitas Pamulang

Dr. Nurhadi, M.Sy., M.H., M.Pd (ID Scholar: 8P4e9oAAAAJ), STAI Al-Azhar Pekanbaru

Dr. Khayaton Nufus, S.E., M.Si (ID Scholar: To24T5oAAAAJ), Universitas Pamulang

Moh. Khoiri, S.Pd., M.Pd (ID Scholar: nmWrAPYAAAAJ), Universitas Pamulang

Pitri Yandri, SE., M.Si (ID Scopus: 57195837764) - (ID Scholar: 5Gg94OIAAAAAJ&hl),

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta

Achmad Yudi Wahyudin, S.Pd., M.Pd (ID Scholar: 856ta0AAAAJ), Universitas Teknokrat Indonesia

Rohmat Indra Borman, M.Kom (ID Scopus: 57205615323) - (ID Scholar: MLf7eZQAAAAJ),

Universitas Teknokrat Indonesia

Aditya Pratama

Secretary Editor

Purwati Yuni Rahayu, S.Pd., M.Pd (ID Scholar: 32KvpyUAAAAJ)

Information Technology

Moch. Firdaus

Layout

Kuntoro

Alamat Redaksi dan Tata Usaha

JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora,

dengan alamat Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM),

Jl. Pamulang Permai Blok D2 No. 25, Pamulang Barat, Tangerang Selatan 15418

Website : www.jurnalmadani.org, E-mail : redaksij.madani@gmail.com

Telp. 021-29204534, Faks. 29050024

JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora,

diterbitkan oleh Lembaga Kajian Demokrasi dan

Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM), sejak Maret 2018.

Terbit berkala setiap enam bulan sekali (dua kali setahun).

Penanggung jawab adalah Direktur LKD-PM.

Penerbit menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Tulisan dapat dikirim dalam bentuk artikel cetak dan *softcopy* dengan format seperti yang tercantum pada halaman cover belakang luar. Artikel yang masuk akan di-review substansinya oleh Dewan Redaksi dan disunting untuk keseragaman format, istilah, dan tata cara lainnya.



Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, **JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora** dapat terbit kembali untuk tahun yang ketiga. Pencapaian di tahun ketiga ini merupakan prestasi tersendiri bagi kami selaku pengasuh/pengelola. Alhamdulillah, edisi yang kelima yaitu Vol. 3, No. 1, Maret 2020, ini dapat terbit tepat waktu sebagaimana pada terbitan edisi sebelumnya.

Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, Nomor 36/E/Kpt/2019 tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode VII Tahun 2019 per tanggal 13 Desember 2019, **JURNAL MADANI** telah terakreditasi pada Akreditasi Jurnal Nasional (Arjuna) Kemenristekdikti RI dengan peringkat SINTA 5.

Adapun cakupan dalam **JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora** ini merupakan ide-ide atau gagasan maupun hasil kajian dan karya ilmiah baik yang berasal dari penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan tujuan untuk kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan humaniora. Selain itu keberadaan Jurnal ini juga diharapkan dapat menjadi sarana bagi peningkatan kompetensi dosen dan sebagai alternatif bagi masyarakat umum dalam mempublikasikan hasil-hasil karyanya.

Tentu, pada penerbitan edisi yang kelima ini juga masih banyak kekurangan di sana-sini. Untuk itu kami menerima masukan berupa kritikan dan saran guna perbaikan pada edisi-edisi berikutnya. Kritik dan saran dapat dikirimkan ke alamat redaksi atau ke email **JURNAL MADANI**.

Sebagai penutup, kami mengundang Bapak/Ibu/Sdr., untuk dapat mengisi **JURNAL MADANI**.

Terima kasih dan selamat membaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Redaksi



DAFTAR ISI

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)

JURNAL **MADANI**^{OTM}
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA

Perancangan Sistem Informasi Manajemen Bengkel Berbasis Web (Studi Kasus: Bengkel Anugrah) oleh Meri Audrilia & Arief Budiman	1
Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kredit Buku Cetak (Studi Kasus: CV Asri Mandiri) oleh Ayu Vidiyanti & Dedi Darwis	13
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pyridam Farma Tbk Jakarta oleh Sam Cay & Jeni Iriawati	25
Pengaruh Kebijakan Potongan Harga Terhadap Penjualan Pada PT Dunia Bangunan BSD oleh Dede Abdurrohmah	33
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan oleh Raden Yeti Sumiaty	42
<i>Current Ratio</i> (CR) dan Debt to Asset Ratio (DAR) Terhadap <i>Return on Asset</i> (ROA) Pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Periode 2009-2018 oleh Diana Riyana Harjayanti & Puput Pujiati	56
Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara oleh Veritia & Daning	66
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Inter Supra Jakarta oleh Zacharia Rialmi, Lia Asmalah & Siti Fatimah	83
Pengaruh Modal Kerja dan <i>Current Ratio</i> (CR) Terhadap <i>Return on Asset</i> (ROA) Pada Perusahaan PT Indofood Tbk Pada Periode 2008-2017 oleh Krisnaldy	95

Tinjauan <i>Maqashid Al-Syariah</i> Terhadap Perlindungan Jiwa Dalam Pergub Sumsel Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Anak Yatim <i>oleh Ahmad Yani Nasution</i>	104
Analisis Kelayakan Usaha <i>Baby Buncis</i> Kenya Kelompok Tani “ <i>Baby French Farmer Group</i> ” Dari Aspek IFAS, EFAS, dan IE <i>oleh Syamruddin</i>	118
Ergonomi Partisipasi Dalam Mempromosikan Pengelolaan Sampah Mandiri dan Daur Ulang Kemasan Tetra Pak <i>oleh Helena Juliana Kristina, Wilson Kosasih & Lithrone Laricha</i>	132
Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta <i>oleh Akhmar Barsah & Asep Ridwan</i>	141
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Jabatan Fungsional Perekayasa Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Aerodinamika, Aeroelastika, dan Aeroakustika BPPT, Setu, Tangerang Selatan <i>oleh Didi Sunardi</i>	151





JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (1 - 12)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.78>



Perancangan Sistem Informasi Manajemen Bengkel Berbasis Web (Studi Kasus: Bengkel Anugrah)

Meri Audrilia

Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Teknokrat Indonesia
meriaudrilia@gmail.com

Arief Budiman

Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Teknokrat Indonesia
arief.budiman10@teknokrat.ac.id

Abstrak

Bengkel Anugrah adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa service kendaraan dan penjualan sparepart kendaraan roda empat. Setiap transaksi masih dilakukan secara manual yaitu masih dilakukan dengan ditulis menggunakan buku penjualan, dan belum terdapat laporan penjualan per periode. Sering terjadi kehabisan stok barang dikarenakan tidak adanya informasi jika stok barang habis. Dan pelanggan harus datang langsung untuk melakukan service dan mendapatkan informasi barang yang dijual apakah barang masih tersedia atau tidak. Metode pengembangan sistem menggunakan metode web engineering (Communication, Planning, Modeling, Construction, Deployment) dan perancangan sistem menggunakan UML. Penulis juga menggunakan metode penelitian pengamatan, tinjauan pustaka, dan dokumentasi. Hasil yang dicapai adalah sebuah aplikasi berbasis web manajemen bengkel pada Bengkel Anugrah. Aplikasi ini dibuat menggunakan dreamweaver dan mysql sebagai database, sistem yang dibangun dapat menghasilkan laporan penjualan. Hasil pengujian ISO 25010 yang telah dilakukan dengan melibatkan 7 Responden bahwa kesimpulan kualitas kelayakan perangkat lunak yang dihasilkan secara keseluruhan dengan persentase 92,38%.

Kata Kunci : Sistem Informasi Manajemen, Bengkel, Web Engineering, UML

Abstract

Anugrah Workshop is a company engaged in the field of vehicle service and sales of four-wheeled vehicle spare parts. Every transaction is still done manually, that is still done by writing using a sales book, and there are no sales reports per period. There is often an out of stock of goods due to lack of information if the stock is out of stock. And customers must come directly to do service and get information on goods sold whether the goods are still available or not. The system development method uses web engineering methods (Communication, Planning, Modeling, Construction, Deployment) and system design using UML. The author also uses observational research methods, literature reviews and documentation. The result achieved is a web-based workshop management application at Anugrah Workshop. This application was created using Dreamweaver and MySQL as a database, the system built can generate sales reports. ISO 25010 test results that have been carried out by involving 7 Respondents that the conclusion of the quality of the feasibility of the overall software produced with a percentage of 92.38%.

Keywords : Management Information Systems, Workshop, Web Engineering, UML

PENDAHULUAN

Kemajuan di bidang teknologi, komputer, dan telekomunikasi mendukung perkembangan teknologi *internet*. Dengan *internet* pelaku bisnis tidak lagi mengalami kesulitan dalam memperoleh informasi apapun, untuk menunjang aktivitas bisnisnya, bahkan sekarang cenderung dapat diperoleh berbagai macam informasi, sehingga informasi harus disaring untuk mendapatkan informasi yang tepat dan relevan. Hal tersebut mengubah abad informasi menjadi abad *internet* (Yuliana, 2000).

Tidak jarang juga perkembangan teknologi dan informasi telah merambah ke berbagai bidang diantaranya bidang industri, pendidikan, dan lain sebagainya. Dalam bidang industri ada beberapa bisnis yang masih menggunakan cara lama dalam proses bisnisnya, cara lama tersebut adalah dalam melakukan proses transaksi masih menggunakan catat mencatat, salah satunya yang masih banyak menggunakan cara lama tersebut adalah dalam bisnis bengkel. Dengan perkembangan teknologi informasi saat ini, pengelolaan proses transaksi di bengkel dapat dilakukan secara lebih optimal bila memanfaatkan teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi bertujuan untuk mempermudah dalam pengelolaan informasi dan keakuratan informasi (Setiadi & Setiawan, 2016).

Bengkel Anugrah adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa *service* kendaraan dan penjualan *sparepart* kendaraan roda empat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pemilik bengkel dan observasi yang dilakukan penulis, proses sistem berjalan pada Bengkel Anugrah dimulai dari pelanggan melakukan *service* kendaraan dan selanjutnya dikelola data penjualan *sparepart* sesuai *service* yang dilakukan, dalam proses pengelolaan data bengkel seperti data *service* dan penjualan, bengkel ini belum menerapkan sistem secara terkomputerisasi. Setiap transaksi masih dilakukan secara manual yaitu masih dilakukan dengan ditulis menggunakan buku penjualan, dan belum terdapat laporan penjualan per periode. Sering terjadi kehabisan stok barang dikarenakan tidak adanya informasi jika stok barang habis selain itu pelanggan harus datang langsung untuk me-

lakukan *service* dan mendapatkan informasi barang yang dijual apakah barang masih tersedia atau tidak.

Solusi dari masalah pada bengkel Anugrah maka akan dibangun sistem informasi manajemen bengkel berbasis *web* yang dapat memberikan kemudahan bagi pelanggan dalam mencari informasi *sparepart* yang tersedia dan informasi data *service*. Dengan adanya sistem ini bertujuan memfasilitasi proses transaksi bengkel agar lebih mudah. Menyediakan informasi yang lengkap mengenai informasi *sparepart* dan informasi data *service* yang dibutuhkan pelanggan dan sistem ini juga akan menyediakan fitur *booking service* agar memudahkan pelanggan dalam melakukan pesanan *service* serta *web* ini juga akan menyediakan laporan penjualan untuk memudahkan pihak bengkel dalam melihat laporan penjualannya.

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pelanggan harus datang ke bengkel untuk melakukan transaksi pembelian. Pelanggan hanya dapat melihat informasi *sparepart* dan informasi data saat *service* pada sistem. Pengembangan sistem menggunakan *web engineering* dan perancangan menggunakan UM. Hanya membahas data *sparepart*, data penjualan, data *service*, dan *outputan* sistem yaitu laporan penjualan, laporan data *service* dan grafik.

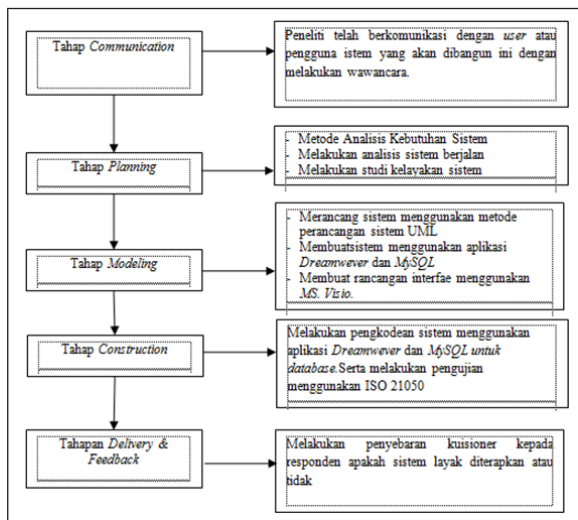
METODE

Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dalam sistem informasi bengkel dapat dilihat pada Gambar 1.

Analisis Modelling

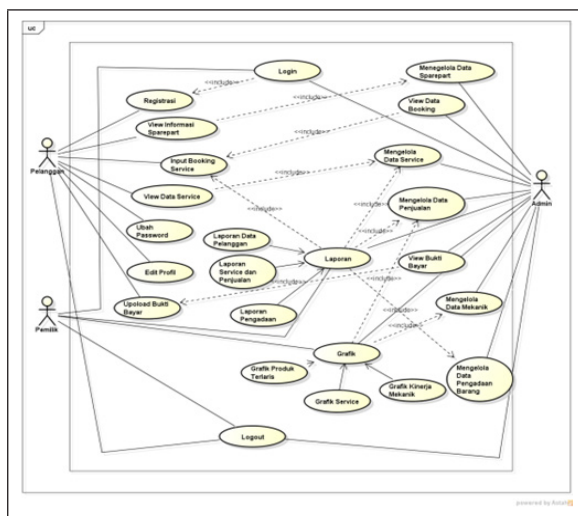
1. Sistem mampu menambahkan dan menampilkan data pemesanan secara keseluruhan atau pencarian data satu persatu.
2. Sistem mampu menambahkan dan menampilkan data *booking* keseluruhan atau pencarian data satu persatu.
3. Sistem mampu menambahkan *user* baru.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

4. Sistem mampu menambahkan dan menampilkan laporan.
5. Sistem mampu mencetak laporan.
6. Sistem dapat menampilkan grafik.

Use Case Diagram



Gambar 2. Use Case Diagram

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi tentang penelitian yang akan dilakukan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Studi literatur

Pada tahap ini dilakukan kajian literatur dari buku, jurnal, dan internet yang mengulas tentang penjualan, laporan penjualan, dan inventory penjualan.

Wawancara

Pengumpulan data dengan metode wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pemilik Bengkel. Melakukan pertanyaan seputar sistem yang berjalan mengenai proses service yang dilakukan dan transaksi penjualan sparepart yang dilakukan pada Bengkel Anugrah.

Pengamatan (Observation)

Pengumpulan data dengan mengamati atau observation yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengamati langsung kegiatan yang terjadi pada bengkel Anugrah dan mempelajari segala sesuatu yang berhubungan dengan sistem yang akan dibangun.

Dokumentasi

Dokumentasi adalah instrument yang juga sangatlah dibutuhkan dalam pengumpulan data. Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data yang sesuai atau valid mengenai informasi yang dibutuhkan, yaitu dengan mendokumentasikan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.

HASIL dan PEMBAHASAN

Tinjauan Pustaka

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan terkait dengan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tinjauan Pustaka

No Literatur	Penulis	Tahun	Judul
Literatur 1	Nur, Hidayat Muhammad	2016	Sistem Informasi Service dan Penjualan Sparepart Motor Yamaha Pada PD Enggal Jaya Motor cikarang Barat
Literatur 2	Setiadi, Nugraha dan Setiawan, Ridwan	2016	Pengembangan Aplikasi Penjualan Sparepart Di Bengkel Anugrah Jaya Motor Berbasis Desktop
Literatur 3	Welim, Yohanes Yahya., dkk	2015	Pengembangan Sistem Informasi Service Kendaraan Pada Bengkel KFMP
Literatur 4	Setiadi, Ade dan Alfiah	2016	Sistem Penjualan Sparepart Toko Ajm Motor Menggunakan Ci Berbasis Arsitektur Mvc
Literatur 5	Darwis, Dedi., dkk	2019	Perancangan Sistem Infirmasi Akuntansi Pengeluaran Operasional Perusahaan

Literatur 1

Dalam menjalankan usahanya perusahaan tersebut masih menggunakan aplikasi yang bersifat manual seperti *Microsoft excel*. Tujuan dari penelitian ini yaitu membuat sistem yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, serta mengefisienkan waktu dalam proses pelaporan *service* dan penjualan *sparepart* motor di bengkel PD Enggal Jaya Motor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Waterfall*. Hasil dari penelitian ini adalah sistem informasi pelayanan *service* dan penjualan *sparepart* yang dapat memberikan kemudahan kepada pihak admin dan pimpinan dalam proses transaksi *service* dan penjualan *sparepart* dan untuk mengetahui data-data transaksi beserta laporannya.

Literatur 2

Pada proses transaksi di bengkel ini masih menggunakan buku catatan biasa yang kurang efektif dalam melakukan proses transaksi dan proses pembuatan laporan karena masih dicatat, begitu pula dengan pengecekan jumlah stok barang dimana untuk mengetahui jumlah stok barang dilakukan dengan cara pengecekan satu persatu saat akan melakukan pemesanan. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat aplikasi yang mempermudah proses transaksi, proses pengecekan barang dan pembuatan laporan. Dan hasil dari penelitian ini yaitu perancangan aplikasi dan aplikasi penjualan *sparepart* berbasis desktop. Penelitian ini berfokus pada proses transaksi penjualan, proses pembuatan laporan dan jumlah stok barang. Aplikasi ini dapat mengakomodir proses pembuatan transaksi dan laporan menjadi lebih cepat dan mudah, proses pengecekan barang secara *realtime*.

Literatur 3

Bengkel KFMP adalah usaha milik perorangan yang bergerak dalam bidang jasa yaitu perbaikan mobil khususnya spesialis untuk mobil-mobil produksi dari Honda atau mobil buatan Jepang seperti CRV. Untuk setiap perbaikan kendaraan tersebut harus melakukan pencatatan dan perhitungan administrasi *service*. Proses

penyelesaian transaksi tersebut sampai sekarang masih menggunakan sistem manual, mulai dari proses pendaftaran pelanggan maupun pendataan tanda pembayaran serta pembuatan laporan yang ditujukan kepada kepala bengkel. Tujuan dari penelitian ini yaitu melakukan pengembangan sistem informasi *service* kendaraan untuk menjawab permasalahan yang terjadi saat ini agar pelanggan merasakan pelayanan yang baik. Hasil yang diperoleh dari pengembangan sistem ini adalah dengan melakukan tahapan analisa sistem, analisa-analisa perancangan sistem dan perancangan basis data sehingga mempermudah kegiatan perusahaan, mengolah data, membuat laporan menjadi lebih mudah dan efisien, penyajian informasi yang akurat, relevan dan tepat waktu membuat pihak manajemen dalam mengambil keputusan.

Literatur 4

Toko AJM Motor bergerak dalam bidang penjualan *sparepart* mobil dan masih menggunakan cara yang konvensional dalam mengolah data tentang transaksi penjualannya. Dengan dirancangnya sistem ini telah mempermudah pemilik toko dalam mengelola data pelanggan, *supplier* dan barang yang dibeli dan dijual serta pembuatan laporan yang diperlukan untuk perhitungan penjualan dan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pemilik toko secara *up to date*.

Literatur 5

PT Sari Segar Husada adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi nata-decoco, minyak, dan tepung terigu. Pada saat ini pengolahan data pengularan operasional perusahaan telah dilakukan secara terkomputerisasi yaitu ke dalam *spreadsheet*. Terdapat kendala yaitu pembuatan *file* baru setiap bulannya, yang akhirnya menyulitkan dalam pencarian data, dan tidak adanya tempat penyimpanan data yang lebih efisien sehingga mengakibatkan rentan kehilangan data dikarenakan terserang virus, tidak ada informasi jika terjadi kesalahan dalam penginputan, tidak ada laporan per periode. Untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan pengolahan data pengeluaran operasional

perusahaan, Maka dibutuhkan suatu sistem informasi akuntansi pengeluaran operasional perusahaan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi pengeluaran operasional perusahaan akan dapat mengolah data pengeluaran biaya operasional perusahaan dengan baik dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan perusahaan mengenai pengeluaran operasional.

Perancangan

Perancangan adalah penggambaran, perencanaan, dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisah kedalam suatu kesatuan yang utuh dan berfungsi. Dengan demikian pengertian rancang bangun merupakan kegiatan menerjemahkan hasil analisa ke dalam bentuk paket perangkat lunak kemudian menciptakan sistem tersebut atau memperbaiki sistem yang sudah ada (Pressman, 2012).

Sistem

Kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Jogiyanto, 2005).

Informasi

Informasi merupakan kumpulan data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerima. Tanpa suatu informasi, suatu sistem tidak akan berjalan dengan lancar dan akhirnya bisa mati. Suatu organisasi tanpa adanya suatu informasi maka organisasi tersebut tidak bisa berjalan dan tidak bisa beroperasi (Kristanto, 2018).

Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang berguna dan menjadi berarti bagi penerimanya (Sutanta, 2012).

Jadi informasi adalah kumpulan data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya.

Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan suatu sistem yang dibuat oleh manusia yang terdiri dari komponen-komponen dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan yaitu menyajikan informasi (Kristanto, 2018).

Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengelolaan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan (Sutabri, 2012).

Jadi sistem informasi adalah suatu sistem yang dibuat manusia yang terdiri dari komponen-komponen yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dan kegiatan strategi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Manajemen

Manajemen adalah usaha untuk mencapai/menggapai tujuan tertentu melalui kegiatan/usaha orang lain (McLeod, 2007).

Manajemen adalah seni untuk mencapai tujuan tertentu yang dilakukan oleh orang lain/usaha orang lain (Pangestu, 2013).

Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen (*management information system* atau sering disebut MIS) merupakan penerapan sistem informasi di dalam organisasi untuk mendukung informasi-informasi yang dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen (Jogiyanto, 2005).

Database

Database adalah sekumpulan informasi yang diatur agar mudah dicari. Dalam arti umum basis data adalah sekumpulan data yang diproses dengan bantuan komputer yang memungkinkan data dapat diakses dengan mudah dan tepat, yang dapat digambarkan sebagai aktivitas dari satu atau lebih organisasi yang berelasi (Kustiyaningsih, 2011). Berdasarkan pengertian database di atas dibawah ini merupakan jenis *database* yang digunakan:

- **Xampp**

XAMPP adalah sebuah *software* yang berfungsi untuk menjalankan *website* berbasis

PHP dan menggunakan pengolah data MySQL dikomputer lokal. XAMPP berperan sebagai *server web* pada komputer anda. XAMPP juga dapat disebut sebuah CPanel server virtual, yang dapat membantu anda melakukan *preview* sehingga dapat memodifikasi *website* tanpa harus *online* atau terakses dengan *internet* (Wicaksono, 2012).

- **MySQL**

MySQL adalah salah satu *data bases management system* (DBMS) dari sekian banyak DBMS seperti *Oracle*, *MS SQL*, *Postagre SQL*, dan lainnya”. MySQL berfungsi untuk mengolah *database* menggunakan bahasa SQL. MySQL bersifat *open source* sehingga kita bisa menggunakannya secara gratis. Pemograman PHP juga sangat mendukung/*support* dengan *database* MySQL (Anhar, 2010).

- **Perancangan Sistem UML**

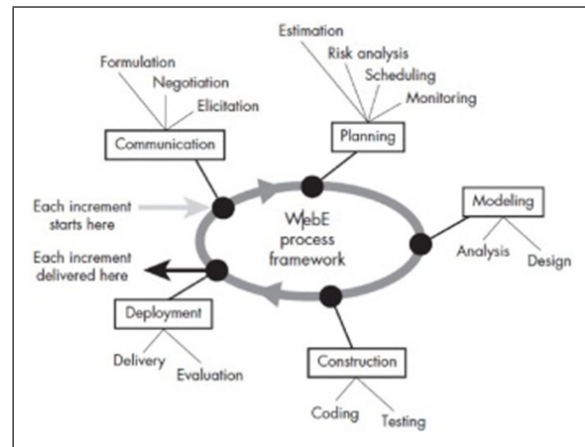
(Unified Modeling Language)

Unified Modeling Language (UML) adalah bahasa standar untuk menulis perangkat lunak dalam bentuk gambar. UML dapat digunakan untuk memvisualisasikan, menentukan, membangun, dan mendokumentasikan sebuah sistem perangkat lunak (Pressman, 2012).

Metode Pengembangan Sistem

Tahapan Metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah *web engineering* (rekayasa web) yaitu suatu model rekayasa perangkat lunak yang digunakan untuk perkembangan aplikasi-aplikasi berbasis web, sedangkan menurut Pressman (2012) web engineering adalah suatu proses yang digunakan untuk membuat web yang berkualitas tinggi.

Web engineering tidak sama persis dengan RPL (Rekayasa Perangkat Lunak), tetapi rekayasa web memiliki konsep dan prinsip mendasar dari RPL. Proses rekayasa web lebih ditekankan pada aktivitas teknis dan manajemen yang hampir sama (Pressman, 2012). Tahapan rekayasa web dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Tahapan Metode Rekayasa Web

Tahapan-tahapan dalam rekayasa web antara lain:

- **Customer communication**

Komunikasi yang baik dengan *user* merupakan sarana efektif dalam membuat atau menerjemahkan apa saja yang *user* inginkan (*requirements*).

Formulation: Melakukan perumusan masalah terhadap sistem yang akan dibangun.

Negatitation: Melakukan perjanjian untuk melakukan pengembangan sistem sesuai kebutuhan.

Elicitation: Melakukan observasi terhadap sistem yang akan dibangun.

- **Planning**

Yaitu tahap penggabungan requirement (kebutuhan) dan informasi dari *user* bisa berupa wawancara dan perencanaan teknis. Perencanaan teknis dilakukan dengan mengidentifikasi perangkat lunak maupun perangkat keras apa saja yang dibutuhkan.

Estimation: Melakukan perkiraan biaya sistem yang akan dibangun.

Risk Analysis: Melakukan analisis resiko yang akan dihadapi oleh pengembang sistem.

Scheduling: Melakukan penjadwalan sistem yang akan diterapkan.

Monitoring: Melakukan pemantauan terhadap sistem yang akan dikembangkan.

Modeling (Pemodelan)

Analysis modeling, merupakan tahap berikutnya dari *planning* dan komunikasi dengan *user*. Yaitu merumuskan kebutuhan

(requirements) dari user serta permasalahan apa yang akan diselesaikan, mengidentifikasi interaksi antara user dengan sistem berdasarkan hak akses pengguna, juga analisis fungsional yaitu mengidentifikasi operasi-operasi apa saja yang akan dijalankan pada sistem sistem.

Design modeling, merupakan desain antarmuka (*Interface*), merancang tampilan halaman dengan kombinasi warna, teks, dan gambar yang sesuai dengan isi dan tujuan aplikasi web, Desain navigasi sesuai dengan alur kerja sistem, Desain tersebut dirancang berdasarkan kebutuhan informasi yang telah diidentifikasi pada tahap analisis.

- **Construction (Kontruksi) Implementasi (Coding)**

Implementasi dilakukan dengan mengaplikasikan halaman web dalam bentuk HTML berdasarkan hasil perancangan isi pada aktivitas pada *non technical member* sedangkan implementasi isi dan fungsi logika dibuat dalam bentuk PHP.

- **Pengujian (Testing)**

Dilakukan untuk mengetahui kemungkinan terjadinya kesalahan seperti kesalahan pada skrip atau form, navigasi ataupun tampilan, maupun bagian lainnya.

- **Deployment**

Serah terima dan respon dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada user berupa respon untuk mendapatkan penilaian dari setiap kriteria sebagai hasil evaluasi bagi pengembang. Kriteria yang dilakukan biasanya *usability*, *functionality*, serta *reliability*.

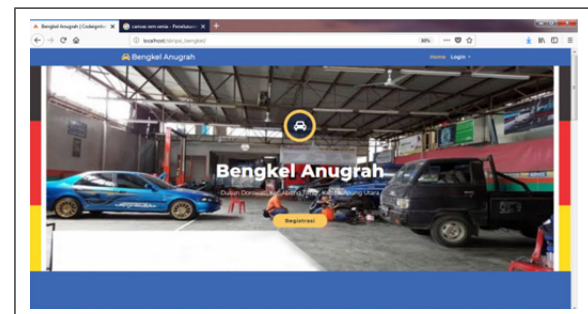
Delivery: Melakukan pelayanan sesuai sistem yang telah dibangun.

Evaluation: Melakukan penilaian apakah sistem yang dibangun sesuai dengan kebutuhan sistem.

Beberapa tampilan produk aplikasi mengadopsi hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2019) sebagai referensi dalam mendesain website untuk sistem informasi manajemen bengkel.

Menu Utama

Menu utama digunakan untuk melihat menu utama awal tampilan program. Tampilan menu utama dapat dilihat pada Gambar 4.



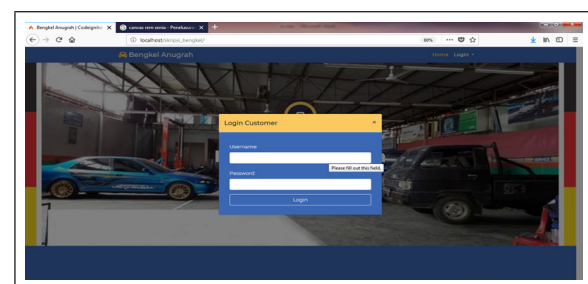
Gambar 4. Menu Utama

Hak Akses Pelanggan

Menu Login

Tampilan *Login* Pelanggan digunakan untuk masuk ke dalam sistem, pelanggan yang akan menggunakan sistem sebelumnya harus melakukan registrasi terlebih dahulu pada menu registrasi, lalu memasukkan *username* dan *password* yang sesuai pada menu *login* dan menekan tombol *login*, sistem akan memproses *username* dan *password* tersebut. Bila inputan bernilai benar maka sistem akan mengarahkan ke halaman menu utama, dan apabila salah maka sistem akan memberikan peringatan bahwa *username* dan *password* tidak benar.

Tampilan menu *login* dapat dilihat pada Gambar 5.

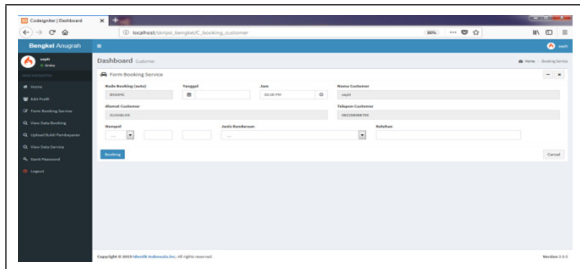


Gambar 5. Form Menu Login

Menu Booking Service

Tampilan *booking service* digunakan untuk pelanggan yang ingin melakukan pemesanan *service*, pelanggan wajib menginputkan data *booking* pada form menu *booking service* lalu mengklik tombol *booking*, kemudian akan diproses oleh admin pada tampilan menu *view*

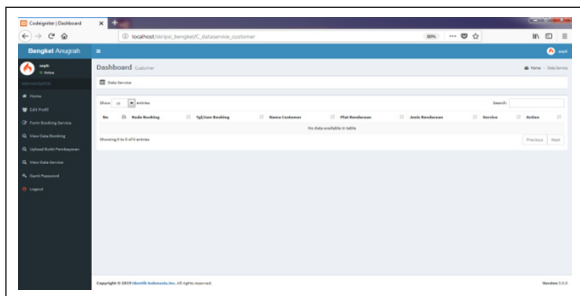
booking service pada dashboard admin. Tampilan menu form booking service dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Form Booking Service

Menu View Data Service

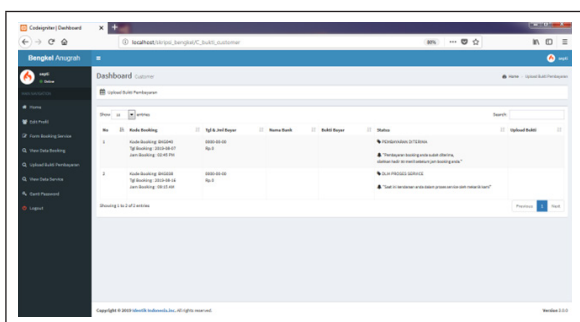
Menu Service digunakan untuk melihat history data service yang sudah dilakukan oleh pelanggan. Tampilan menu service dapat dilihat pada Gambar 7.



Gambar 7. Form Menu Service

Menu View Data Booking

Menu view booking digunakan untuk melihat informasi booking, dan pelanggan akan mendapatkan feedback dari admin jika kendaraan sedang diprses atau sudah selesai service. Tampilan pada menu booking dapat dilihat pada Gambar 8.



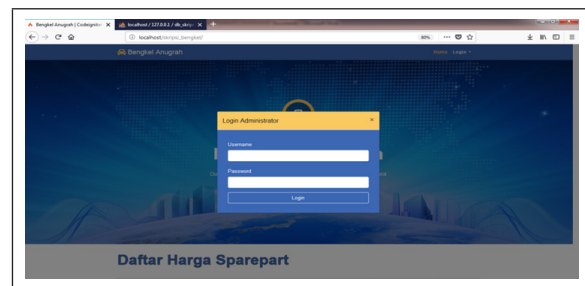
Gambar 8. Form Menu Booking

Hak Akses Admin

Menu Login Admin

Admin yang akan menggunakan aplikasi akan memasukkan *username* dan *password* yang telah diberikan, lalu menekan tombol *login*, sistem akan memproses *username* dan *password* tersebut. Bila inputan bernilai benar maka sistem akan mengarah ke halaman menu utama dan bila salah maka sistem akan memberikan peringatan bahwa *username* dan *password* tidak benar.

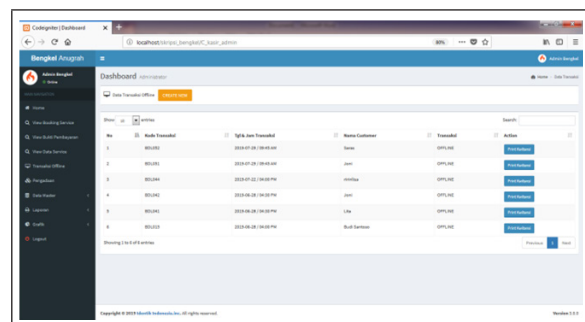
Tampilan menu Login dapat dilihat pada Gambar 9.



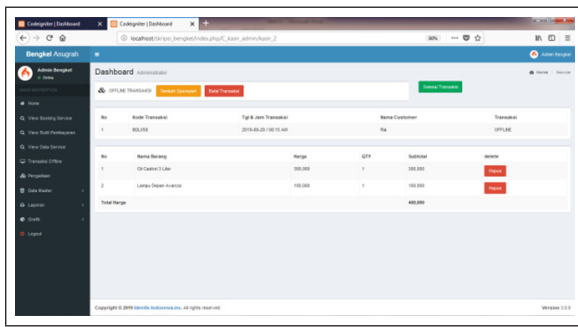
Gambar 9. Form Menu Login

Menu Transaksi Offline

Tampilan menu transaksi offline digunakan untuk mengelola data penjualan offline, ketika pelanggan langsung datang ke bengkel untuk melakukan pembelian *sparepart* admin akan menginputkan *sparepart* yang di beli oleh pelanggan dengan menekan tombol *create new* dan menekan tombol *print* faktur untuk mencetak faktur yang akan diberikan oeh pelanggan untuk melakukan pembayaran. Tampilan menu transaksi offline dapat dilihat pada Gambar 10 dan tampilan menu *input sparepart* dapat dilihat pada Gambar 11.



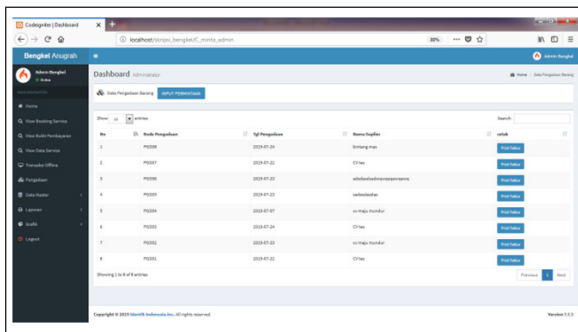
Gambar 10. Form Menu Transaksi Offline



Gambar 11. Form Menu Input Transaksi Offline

Menu Pengadaan Barang

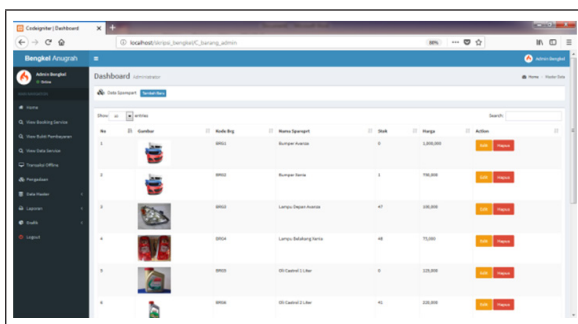
Tampilan menu pengadaan barang digunakan untuk mengelola data permintaan *sparepart* yang dapat diakses oleh admin. Admin menekan tombol *input* permintaan untuk menginputkan data permintaan *sparepart* pada *supplier*. Tampilan menu *sparepart* dapat dilihat pada Gambar 12.



Gambar 12. Form Menu Permintaan Sparepart

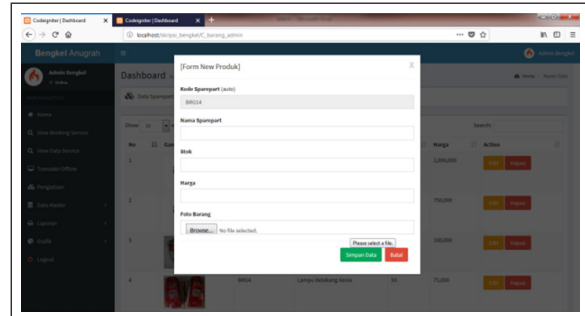
Menu Data Sparepart

Tampilan menu data *sparepart* digunakan untuk mengelola data *sparepart* yang dapat diakses oleh admin, admin dapat menekan tombol tambah baru untuk menginputkan data barang atau *sparepart* yang dijual jika sudah selesai dapat menekan tombol simpan data, jika ingin merubah data dapat menekan tombol edit, dan jika ingin menghapus data dapat menekan tombol hapus.



Gambar 13. Form Menu Sparepart

Tampilan menu *sparepart* dapat dilihat pada Gambar 13 dan tampilan *input sparepart* dapat dilihat pada Gambar 14.

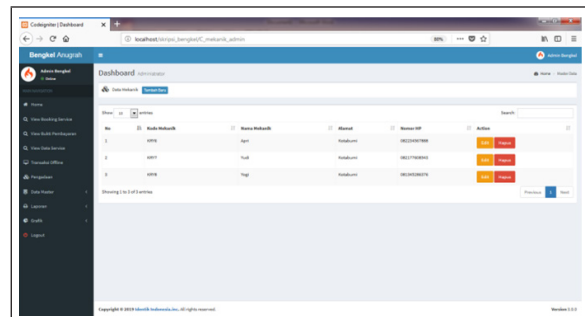


Gambar 14. Menu Input Data Sparepart

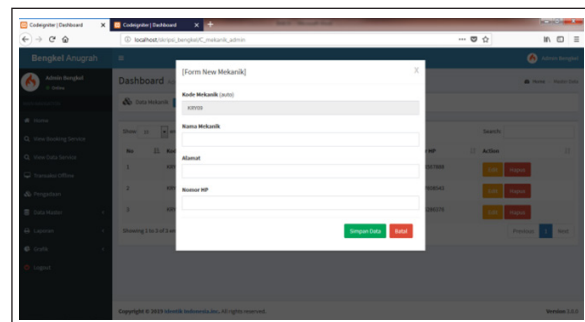
Menu Mekanik

Tampilan menu mekanik digunakan untuk mengelola data mekanik yang dilakukan oleh admin, untuk menambah data mekanik admin dapat menekan tombol tambah baru dan jika ingin mengubah data mekanik admin dapat menekan tombol edit dan menghapus data mekanik admin dapat menekan tombol hapus.

Tampilan menu mekanik dapat dilihat pada Gambar 15 dan tampilan menu tambah data mekanik dapat dilihat pada Gambar 16.



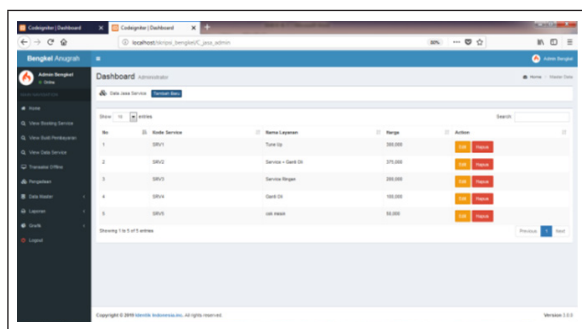
Gambar 15. Form Menu Mekanik



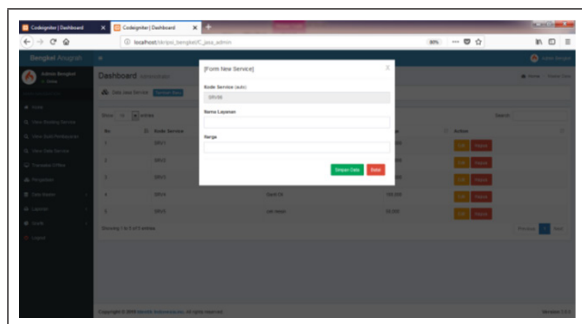
Gambar 16. Form Menu Tambah Data Mekanik

Menu Service

Tampilan menu *service* digunakan untuk mengelola data jasa *service* pada bengkel Anugrah yang dapat diakses oleh admin. Admin dapat menekan tombol tambah baru untuk menambahkan data jasa *service*, admin dapat menekan tombol edit untuk mengubah data jasa *service*, dan menghapus data jasa *service* admin dapat menekan tombol hapus. Tampilan menu jasa *sparepart* dapat dilihat pada Gambar 17 dan tampilan menu tambah data dapat dilihat pada Gambar 18.



Gambar 17. Form Menu Jasa Service

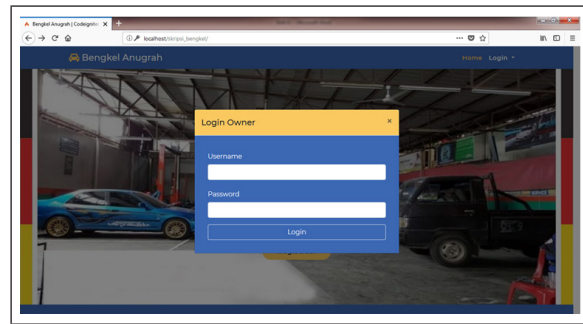


Gambar 18. Tampilan Menu Tambah Data

Hak Akses Pemilik

Menu Login Pemilik

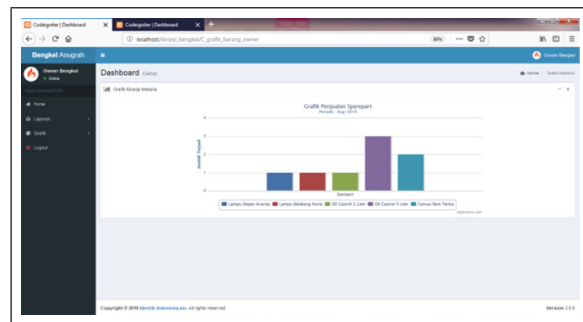
Pemilik yang akan menggunakan aplikasi akan memasukkan *username* dan *password* yang telah diberikan, lalu menekan tombol *login*, sistem akan memproses *username* dan *password* tersebut. Bila inputan bernilai benar maka sistem akan mengarah ke halaman menu utama dan bila salah maka sistem akan memberikan peringatan bahwa *username* dan *password* tidak benar. Tampilan menu *login* pemilik dapat dilihat pada Gambar 19.



Gambar 19. Menu Login Pemilik

Menu Grafik Penjualan Sparepart

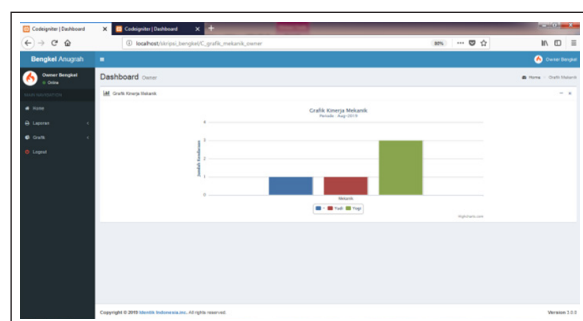
Menu grafik penjualan *sparepart* digunakan untuk melihat grafik penjualan dan grafik produk terlaris perbulan. Tampilan menu grafik dapat dilihat pada Gambar 20.



Gambar 20. Form Menu Grafik Penjualan

Menu Grafik Kinerja Mekanik

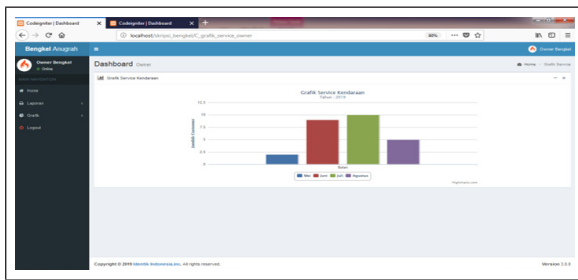
Menu grafik kinerja mekanik digunakan untuk melihat grafik kinerja mekanik, pengguna dapat memilih bulan dan menekan tombol *view* grafik untuk melihat grafik kinerja mekanik perbulan. Tampilan menu grafik produk terlaris dapat dilihat pada Gambar 21.



Gambar 21. Form Menu Grafik Kinerja Mekanik

Menu Grafik Service

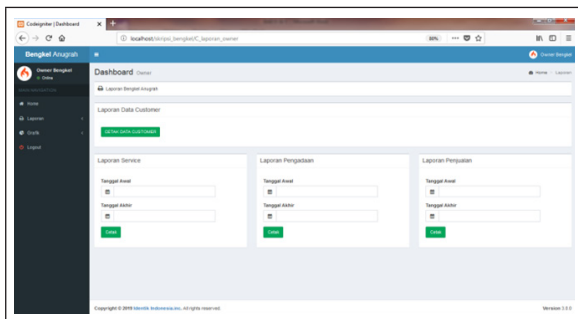
Menu grafik *service* digunakan untuk melihat grafik *service* pertahun pada bengkel anugrah yang dilakukan pemilik. Tampilan menu grafik *service* dapat dilihat pada Gambar 22.



Gambar 22. Form Menu Grafik Service

Menu Laporan

Menu Laporan digunakan untuk melihat laporan *service* dan penjualan, laporan data *booking service* dan laporan data pelanggan. pengguna dapat menekan tombol cetak data *customer* untuk melihat dan mencetak laporan data *customer*. pengguna dapat menginputkan tanggal awal dan tanggal akhir yang diinginkan dan menekan tombol cetak untuk melihat dan mencetak laporan data *booking service*. Dan pengguna dapat menginputkan tanggal awal dan tanggal akhir yang diinginkan dan menekan tombol cetak untuk melihat dan mencetak laporan data *service* dan penjualan. Tampilan menu laporan dapat dilihat pada Gambar 23.



Gambar 23. Form Menu Laporan

Form Laporan Data Service

Form Laporan data *service* dan penjualan digunakan untuk melihat dan mencetak laporan data *service*. Tampilan data *service* dapat dilihat pada Gambar 24.

No.	ID-Booking	Nama Customer	Service	Biaya	Mekanism
1	BK0208	Lita Analia	Service + Ganti Oli	375.000	Uang
2	BK0209	Mita Analia	Service + Ganti Oli	375.000	Buah
3	BK0211	R.Ningrum	Service Stagen	200.000	Tiket
4	BK0212	Yasar Henewadi	Service + Ganti Oli	375.000	Buah
5	BK0214	Enri Henewadi	Ganti Oli	100.000	Buah
6	BK0215	ayu	Service Stagen	200.000	Buah
7	BDL041	henry	-	0	-

Gambar 24. Form Data Service dan Penjualan

Form Laporan Data Pelanggan

Form Laporan data pelanggan digunakan untuk melihat dan mencetak laporan data pelanggan yang dapat dilakukan oleh pemilik. Tampilan laporan data pelanggan dapat dilihat pada Gambar 25.

No.	Nama Customer	Alamat	Nomor Telp
1	Audi	Bandar Lampung	08136659876
2	Devita Dini	Kota Baru	1234567890
3	Enri Henewadi	Bandar Lampung	081912345678
4	Lita Analia	Tanjung Senang Bandar Lampung	08206180909
5	Mita Analia	Dukarame	0819123456
6	R.Ningrum	J. Darussalam No.31 Kuning	082282999777
7	revisia	wayhatim	08229998790
8	Saras	hatar	08136659876
9	Yasar Henewadi	J. Darussalam No.31 Kuning	082282999777

Gambar 25. Form Laporan Data Pelanggan

Form Laporan Data Pengadaan

Form Laporan data pengadaan digunakan untuk melihat dan mencetak laporan data pengadaan yang dapat dilakukan oleh pemilik. Tampilan laporan data booking dapat dilihat pada Gambar 26.

No.	ID-Pengadaan	Nama Suplier	Nama Barang	Marga	Qty	Satuan
1	PG0201	CV Ica	Lampu Depan Aravia	100.000	12	020000
2	PG0202	CV Ica	Filter Oil	75.000	12	010000
3	PG0204	ah-hap number	Bumper Aravia	1.000.000	1	000000
4	PG0205	indobekind	Lampu Depan Aravia	100.000	1	000000
5	PG0206	indobekind	Cermin Rias Aravia	175.000	1	010000
6	PG0208	ah-hap number	Oil Capota 2.5Ltr	225.000	1	220000
7	PG0209	ah-hap number	Cermin Rias Aravia	175.000	1	010000
8	PG0207	CV Ica	Oil Capota 1.5Ltr	125.000	12	020000
9	PG0203	indobekind	Oil Capota 1.5Ltr	300.000	12	020000
10	PG0208	indobekind	Filter Oil	75.000	12	010000

Gambar 26. Form Laporan Data Pengadaan

Hasil Keseluruhan Pengujian ISO 25010

Berikut hasil pengujian ISO 25010 secara keseluruhan pada aplikasi dapat dilihat pada tabel.

Tabel Hasil Keseluruhan Pengujian ISO 25010.

Aspek	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
<i>Functionality</i>	462	490	94.29	Sangat Baik
<i>Reliability</i>	181	210	86.19	Sangat Baik
<i>Efficiency</i>	133	140	95.00	Sangat Baik
Total	776	840	92.38	Sangat Baik

Gambar 27. Hasil Pengujian ISO 25010

Berdasarkan hasil pengujian ISO 25010 yang

telah dilakukan dengan melibatkan 7 responden bahwa kesimpulan kualitas kelayakan perangkat lunak yang dihasilkan secara keseluruhan mempunyai skala "Sangat Baik" dan menurut Sanusi (2012) dinilai layak untuk diterapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian tentang Sistem Informasi Manajemen Bengkel, dapat diambil kesimpulan yaitu: Sistem ini dapat membuat laporan secara otomatis berdasarkan data yang tersimpan di *database* diharapkan dapat memudahkan pemilik bengkel untuk melihat laporan penjualannya. Sistem ini dapat menampilkan data *service* pelanggan yang telah diinputkan oleh admin. Sehingga memudahkan pelanggan dalam mengetahui rincian *service* yang telah dilakukan. Pengujian sistem menggunakan ISO 25010 dengan aspek *functionality*, *efficiency*, dan *reability*. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan dengan melibatkan 7 responden bahwa kesimpulan kualitas kelayakan perangkat lunak yang dihasilkan memiliki persentase keberhasilan dengan total rata-rata 92,38%.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Bapak Arif Budiman dan Bapak Dedi Darwis sebagai Pembimbing dalam melaksanakan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar. (2010). *Pengenalann Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Darwis, Dedi., Apriyanti, F.D., Susanto, E.R., (2019). *Perancangan Sistem Infirmasi Akuntansi Pengeluaran Operasional Perusahaan*. Jurnal Tekno Kompak, pp.1-6
- Jogiyanto. (2010). *Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Kristanto. (2010). *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Andi.
- Kustiyahningsih. (2011). *Cara Mudah Untuk Membangun Website Interaktif*. Jakarta: Edisi Pertama.

- McLeod, Jr, R., & George. (2007). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nur, H. M. (2016). *Sistem innformasi Service dan Penjualan Sparepart Motor Yamaha Pada PD Enggal Jaya Motor Cikarang Barat*. SNIPTK, 389-393.
- Pangestu, & Wiira, D. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Andi.
- Pasaribu, A.F., Darwis, Dedi., Irawan, Agus, Surahman, Ade.(2019) *Sistem Informasi Geografis untuk Pencarian Lokasi Bengkel Mobil di Wilayah Kota Bandarlampung*. Jurnal Tekno Kompak, pp. 1-6.
- Pressman. (2012). *Pendekatan Praktisi Rekayasa Perangkat Lunak*. Yogyakarta: Andi.
- Sanusi. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiadi, A., & Alfiah, F. (2016). *Sistem Penjualan Sparepart Toko AJM Motor Menggunakan CI Berbasis Arsitektur MVC*. SIMETRIS, 575-586.
- Setiadi, N., & Setiawan, R. (2016). *Pengembangan Aplikasi Penjualan Sparepart Di Bengkel Anugrah Jaya Motor Berbasis Dekstooop*. Jurnal Algoritma, 399-406.
- Sutabri, T. (2012). *Analisis Sistem Inormasi*. Jakarta: Andi.
- Sutanta, E. (2012). *Basis Data Dalam Tinjauan Konseptual*. Yogyakarta: Andi.
- Wardani, A., & Sari, R. (2017). *Perancangan Sistem Informasi Penjualan Suku Cadang Mobil Berbasis Web (Studi Kasus : Kreasi Auto Parts)*. Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Komputer, 142-252.
- Welim, Y. Y., Wisjhnuadji, T. W., & Firmansyah, R. (2015). *Pengembangan Sistem Informasi Service Kendaraan Pada Bengkel KFMP*. Jurnal Simetris, 17-26.
- Wicaksono, Y. (2012). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi.
- Yuliana, O. Y. (2000). *Penggunaan Teknologi Internet Dalam Bisnis*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 36-52.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (13 - 24)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.77>



Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kredit Buku Cetak (Studi Kasus: CV Asri Mandiri)

Ayu Vidiyasari

Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Teknokrat Indonesia
ayuvidiasariiii@gmail.com

Dedi Darwis

Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Teknokrat Indonesia
darwisdedi@teknokrat.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengelola data penjualan secara kredit pada CV Asri Mandiri sehingga dapat mempermudah dalam pengelolaan data kredit dan menghasilkan laporan secara periode. Tujuan lainnya yaitu mengimplementasikan sistem kredit buku cetak pada CV Asri Mandiri berbasis web dan melakukan pengujian menggunakan ISO 25010. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pengumpulan data dimana melakukan wawancara dan observasi pada CV Asri Mandiri, melakukan studi pustaka tentang jurnal atau buku terkait dengan sistem informasi kredit dan mendapat beberapa dokumentasi. Hasil yang dicapai adalah sebuah aplikasi berbasis web penjualan buku pada CV Asri Mandiri. Aplikasi ini menggunakan dreamweaver dan mysql sebagai database, Sistem yang dibangun dapat menghasilkan laporan penjualan yang dipesanan pelanggan. Hasil pengujian ISO 25010 yang telah dilakukan dengan melibatkan 13 responden bahwa kesimpulan kualitas kelayakan perangkat lunak yang dihasilkan secara keseluruhan dengan persentase 96,06%.

Kata Kunci : *Penjualan Kredit, Berbasis Web, ISO 25010*

Abstract

This study aims to manage credit sales data on CV Asri Mandiri to facilitate the management of credit data and generate reports periodically. Another objective is to implement a web-based text book credit system on CV Asri Mandiri and to test the system using ISO 25010. The method used in this research is data collection where interviews and observations are carried out on CV Asri Mandiri, as well as literature studies on journals or books related to credit information systems. The results achieved are a web-based application selling books on CV Asri Mandiri. This application uses Dreamweaver and MySQL as a database, the system built can generate sales reports ordered by customers. The results of ISO 25010 testing that has been carried out involving 13 respondents showed the overall quality of the feasibility of the software produced in this study with a percentage of 96.06%.

Keywords : *Credit Sales, Web-Based, ISO 25010*

PENDAHULUAN

Berkembangnya usaha-usaha perdagangan kredit yang sangat pesat pada saat ini menjadikan informasi sebagai hal yang sangat penting peranannya dalam menunjang jalannya operasi-operasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Teknologi *internet* sudah terbukti merupakan salah satu media informasi yang efektif dan efisien dalam penyebaran informasi yang dapat diakses oleh siapa saja, kapan saja dan dimana saja. Salah satu teknologi komputer yang digunakan adalah aplikasi penjualan (Aria, 2017).

Aplikasi penjualan secara terkomputerisasi juga digunakan untuk menangani proses transaksi penjualan. Perusahaan tersebut melakukan proses transaksi penjualan dengan menggunakan sistem pembayaran secara tunai dan kredit. Transaksi penjualan dengan sistem pembayaran secara tunai pada suatu perusahaan sama halnya dengan sistem pembayaran tunai pada umumnya yaitu dilakukan pembayaran secara langsung dan lunas. Sedangkan untuk informasi kebijakan pemberian kredit. Sistem memberikan informasi kepada pemilik perusahaan dalam memberikan kebijakan kepada pelanggan yang akan melakukan transaksi pembayaran secara kredit. Bagi pelanggan yang masih mempunyai tanggungan pembayaran tidak bisa melakukan transaksi lagi sebelum melunasi pembayaran sebelumnya (Arliq dan Henry, 2014). Sistem penjualan secara tunai dan kredit salah satunya diterapkan pada CV Asri Mandiri.

CV Asri Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor penjualan buku pelajaran sekolah, CV Asri Mandiri sebuah perusahaan yang melakukan kegiatan penjualan buku pada sekolah maupun toko secara kontan dan kredit. Menurut hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, CV Asri Mandiri memiliki fasilitas laptop tetapi CV Asri Mandiri tidak menggunakan fasilitas sesuai dengan kebutuhannya. Karena tidak ada proses yang dilakukan dengan komputerisasi, maka dalam melakukan pengolahan data penjualan kredit masih dilakukan secara manual yaitu dicatat ke dalam buku penjualan sehingga kemungkinan terjadi kesalahan dalam pengolahan data penjualan, dan dalam penyimpanan data yang kurang baik maka

sering terjadinya lupa penyimpanan data. Lama dalam pencarian data penjualan dan pembuatan laporan penjualan dikarenakan masih melihat data di dalam buku penjualan. Serta belum adanya pengendalian intern di perusahaan dikarenakan *owner* yang mengelola semua transaksi perusahaan.

Solusi dari masalah pada CV Asri Mandiri, maka akan dibangun sistem informasi akuntansi penjualan kredit berbasis web yang menerapkan pengendalian intern untuk mengurangi tingkat resiko kerugian yang dialami oleh perusahaan. Diharapkan dapat membantu dalam mengelola laporan secara baik pada CV Asri Mandiri. Sistem ini juga dapat mempermudah pelanggan dalam melakukan transaksi pembayaran kredit yang nantinya akan mendapatkan bukti pembayaran dan laporan hasil pembayaran pelanggan memberikan informasi dengan cepat dan tepat dalam prosedur kredit.

Batasan Masalah

Batasan masalah pada pembahasan dalam penelitian ini, agar pembahasannya tidak terlalu luas atau menyimpang, yaitu penelitian ini hanya difokuskan pada proses pembayaran kredit, retur, dan data pelanggan. Aplikasi dibangun berbasis *online* dengan menggunakan *Dreamweaver* dan *database MySQL* dan menampilkan grafik penjualan dan grafik pelanggan.

METODE

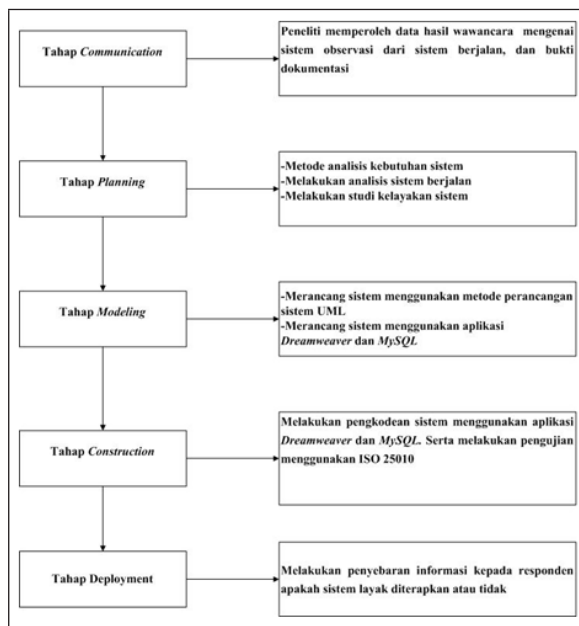
Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dalam sistem informasi akuntansi penjualan kredit dapat dilihat pada gambar 1.

Analysis Modelling

Sistem mampu menambahkan dan menampilkan data pembayaran secara keseluruhan atau pencarian data satu persatu. Sistem mampu menambahkan dan menampilkan data pembelian keseluruhan atau pencarian data satu persatu.

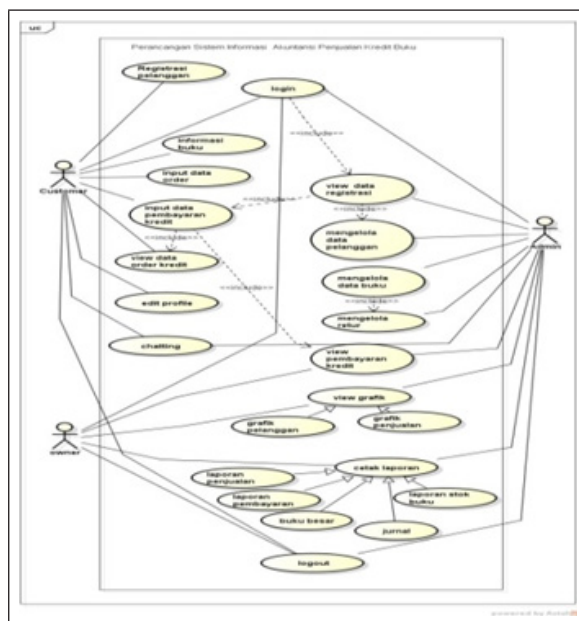
Sistem mampu menambahkan user baru. Sistem dapat menampilkan grafik. Sistem mampu menampilkan dan mencetak laporan.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Use Case Diagram

Use case diagram untuk merancang sistem yang akan diusulkan. Terdapat tiga aktor pada sistem penjualan, dimana dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Use Case Diagram

Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian yaitu pada CV Asri Mandiri yang beralamat di Jalan Imam Bonjol Perumahan Blora Indah C-14, Bandar Lampung.

Metode Pengumpulan Data

Wawancara (Interview)

Metode ini dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada owner CV Asri Mandiri yaitu Ibu Sri Suyarti pada tanggal 1 Mei 2019 khususnya dengan melakukan pertanyaan seputar sistem yang berjalan mengenai proses penjualan kredit.

Pengamatan (Observation)

Melakukan pengamatan pada CV Asri Mandiri seputar sistem yang berjalan mengenai proses penjualan kredit. Dalam melakukan pengolahan data penjualan masih dilakukan secara manual yaitu dicatat kedalam buku penjualan sehingga kemungkinan terjadi kesalahan dalam pengolahan data penjualan, dan dalam penyimpanan data yang kurang baik maka sering terjadinya lupa penyimpanan data. Lama dalam pencarian data penjualan dan pembuatan laporan penjualan dikarenakan masih melihat data didalam buku penjualan. Serta belum adanya pengendalian intern di perusahaan dikarenakan owner yang mengelola semua transaksi perusahaan.

Studi Pustaka (Library Research)

Penyusun melakukan tinjauan pustaka yaitu dengan mengumpulkan data dari buku-buku referensi seperti buku pengarang (Jogianto, Hanif Al Fatha, Pressman dan lain-lain), dan jurnal-jurnal yang terkait dengan sistem informasi kredit.

Dokumentasi (Documentation)

Dokumen yang didapat berupa hasil wawancara, buku penjualan, buku cetak dan nota pembayaran.

HASIL dan PEMBAHASAN

Tinjauan Pustaka

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sehubungan dengan sistem Informasi akuntansi penjualan kredit buku cetak dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Tinjauan Pustaka

No Literatur	Penulis	Tahun	Judul
Literatur 1	Venti Nurlaili	2016	Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kredit Terhadap Efektifitas Pengendalian Internal Penjualan Kredit Pada Pt. Astra International Daihatsu Kota Kediri
Literatur 2	Dewi Paramita Sari Siti Ragil Handayani DwiAtmanto	2015	Analisis Sistem Akuntansi Penjualan Kredit Dan Sistem Akuntansi Penerimaan Kas Dari Piutang Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Pengendalian Intern
Literatur 3	Riwi Astuti, Bebas Widada, Andriani Kusumaningrum	2016	Sistem Informasi Penjualan Kredit Pada Mohan Grosir Solo Secara Multiuser
Literatur 4	Deviliani Saputri Ritonga, Rika Kharlina Ekawati, Trisnadi Wijaya	2017	Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Pada PT XYZ
Literatur 5	Darwis, Dedi., dkk	2019	Perancangan Sistem Infirmasi Akuntansi Pengeluaran Operasional Perusahaan

Literatur 1

Meneliti tentang Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kredit Terhadap Efektifitas Pengendalian Internal Penjualan Kredit Pada PT Astra International Daihatsu Kota Kediri. Dalam pengelolaan data penjualan telah mengalami peningkatan karena sistem penjualan kredit yang telah dilaksanakan secara memadai, hal ini disebabkan sistem informasi yang di terapkan sudah cukup baik. Namun dengan adanya kekurangan di dalam sistem penjualan kredit maka efektifitas pengendalian internalnya tidak cukup baik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah sistem akuntansi penjualan kredit yang diterapkan pada PT. Astra International Daihastu Kota Kediri masih terdapat kekurangan antara lain tidak adanya pemisahan bagian pada bagian penagihan masih menjadi satu dengan adminitrasi penjualan.

Literatur 2

Meneliti tentang Analisis Sistem Akuntansi Penjualan Kredit Dan Sistem Akuntansi Penerimaan Kas Dari Piutang Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Pengendalian Intern. Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui ba-

gaimana penerapan sistem akuntansi penjualan kredit, penerimaan kas (dari piutang) serta tingkat penerapan pengendalian intern pada PT. Semen Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Analisis data dilakukan dengan menganalisis sistem akuntansi penjualan kredit, sistem akuntansi penerimaan kas dari piutang serta efektifitas pengendalian intern dengan memperhatikan unsur-unsur pengendalian intern.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi penjualan kredit dan sistem akuntansi penerimaan kas (dari piutang) yang telah diterapkan pada PT. Semen Indonesia sudah baik, tingkat penerapan pengendalian intern pada perusahaan tersebut juga sudah baik, hanya terdapat sedikit kelemahan pada praktik yang sehat yaitu belum terdapat surprised audit dan kurangnya kecakapan pegawai. Oleh karena itu, PT. Semen Indonesia perlu memperbaiki dan meningkatkan tingkat penerapan pengendalian intern yang ada, agar tercapai efektifitas pengendalian intern.

Literatur 3

Meneliti tentang Sistem Informasi Penjualan Kredit Pada Mohan Grosir Solo Secara Multiuser. Kendala yang dialami Mohan Grosir antara lain, dalam transaksi masih sering terjadi kesalahan dalam perhitungan administrasi angsuran dan pelunasan. Selain itu, pencarian data mengalami *error* data karena terlalu banyaknya pelanggan yang sering terlambat mengangsur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat dan merancang sistem informasi penjualan kredit multi-user di Mohan Grosir Solo.

Hasil yang diperoleh dari sistem ini adalah *Input Data Barang*, *Input Data Pelanggan*, *Input Data Pemasok*, *Input Data Departemen Barang*, *Input Data Kasir*, *Transaksi Pembelian*, *Transaksi Pengembalian Pembelian*, *Transaksi Penjualan Kredit*, *Transaksi Pengembalian Penjualan*, *Transaksi Tunai*, *Laporan Data Pelanggan*, *Laporan Data Pemasok*, *Laporan Data Barang*, *Laporan Data Kasir*, *Laporan Transaksi Pembelian*, *Laporan Pengembalian Pembelian*, *Laporan Transaksi Penjualan Kredit*, *Laporan*

Pengembalian Penjualan, dan Laporan Penarikan Tunai. Sistem informasi yang dibuat menggunakan *Microsoft Visual Basic 6* dan database *SQLServer* telah dilakukan pengujian *blackbox* dengan desain yang sesuai.

Literatur 4

Meneliti tentang Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Akuntansi. Penjualan Pada PT XYZ. PT XYZ saat ini masih belum memanfaatkan sistem informasi akuntansi. Proses pencatatan pada PT XYZ menggunakan *Microsoft Excel* yang hanya menggunakan dokumen *spreadsheet* dimana pencatatan akuntansi penjualan di perusahaan ini belum terkelompok sehingga mengakibatkan bagian kasir kesulitan untuk mengetahui sisa pembayaran pelanggan dan pelanggan yang memiliki tunggakan pembayaran. Dampak dari masalah tersebut adalah berakibat kepada pelaporan akuntansi yang tidak kompleks sehingga pimpinan perusahaan kesulitan untuk mengevaluasi transaksi akuntansi yang berjalan dan mempengaruhi pendapatan ataupun laba perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis dan metode perancangan. Metode analisis dengan melakukan analisis permasalahan dengan sistem yang berjalan. Metode perancangan dengan merancang *flowchart* dan *prototyping* rancangan dengan membuat suatu sistem menggunakan *Microsoft Access* agar penyajian laporan akuntansi lebih mudah untuk dibuat dan dilaporkan pada pihak terkait. Hasil penelitian berupa rancangan *flowchart* dan *prototyping* yang akan membantu perusahaan terutama dalam proses pencatatan di bagian penjualan sehingga kualitas informasi yang disajikan lebih akurat.

Literatur 5

PT Sari Segar Husada adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi nata-de-coco, minyak, dan tepung terigu. Pada saat ini pengolahan data pengeluaran operasional perusahaan telah dilakukan secara terkomputerisasi yaitu kedalam *spreadsheet*. Terdapat kendala yaitu pembuatan *file* baru setiap bulannya, yang

akhirnya menyulitkan dalam pencarian data, dan tidak adanya tempat penyimpanan data yang lebih efisien sehingga mengakibatkan rentan kehilangan data dikarenakan terserang virus, tidak ada informasi jika terjadi kesalahan dalam penginputan, tidak ada laporan per periode. Untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan pengolahan data pengeluaran operasional perusahaan, maka dibutuhkan suatu sistem informasi akuntansi pengeluaran operasional perusahaan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi pengeluaran operasional perusahaan akan dapat mengolah data pengeluaran biaya operasional perusahaan dengan baik dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan perusahaan mengenai pengeluaran operasional.

Perancangan

Perancangan adalah suatu kegiatan untuk membentuk membuat sketsa struktur kegiatan atau pekerjaan dari suatu analisis ke dalam suatu perencanaan untuk dapat diterapkan dalam suatu bentuk nyata dapat disebut sebagai perancangan (Fatha, 2012).

Sistem

Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Jogianto, 2005).

Informasi

Menurut Bahara (2010) informasi yaitu data yang telah diolah menjadi bentuk yang lebih berarti dan berguna bagi penerimanya untuk mengambil keputusan masa kini maupun yang akan datang.

Sistem Informasi

Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi organisasi yang bersifat manajerial dalam kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan (Sutabri, 2012).

Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2014) pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk kekayaan organisasi, mengecek ketelitian data akuntansi, mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Susanto (2013) Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan atau grup dari sub sistem/bagian/komponen apapun baik fisik atau non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Komponen Sistem Informasi Akuntansi

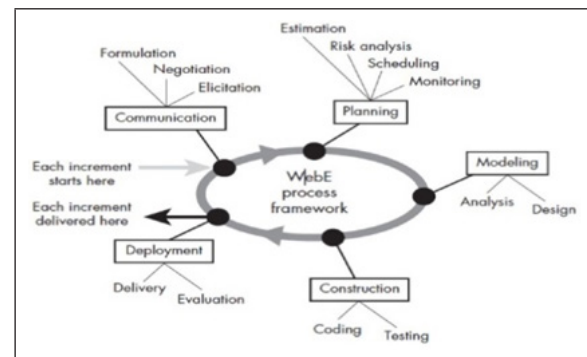
Menurut Romney dan Steinbart (2016) terdapat enam komponen dari sistem informasi akuntansi yaitu orang yang menggunakan sistem. Prosedur dan instruksi digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data. Data yaitu segala hal terkait dengan perusahaan dan aktivitas bisnis perusahaan. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data Infrastruktur teknologi informasi, meliputi komputer, perangkat periferal, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan di dalam sistem informasi akuntansi. Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data sistem informasi akuntansi.

Metode Pengembangan Sistem

Tahapan metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah *web engineering* (rekayasa web) yaitu suatu model rekayasa perangkat lunak yang digunakan untuk perkembangan aplikasi-aplikasi berbasis web, sedangkan menurut Pressman (2012) *web engineering* adalah suatu proses yang digunakan untuk membuat web yang berkualitas tinggi.

Web engineering tidak sama persis dengan RPL (Rekayasa Perangkat Lunak), tetapi rekayasa web memiliki konsep dan prinsip mendasar dari RPL. Proses rekayasa web lebih ditekankan pada aktivitas teknis dan manajemen yang hampir sama. Pressman (2012) menjelaskan tahapan

rekayasa web dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3. Tahapan Metode Rekayasa Web

(SUMBER: PRESSMAN, 2012)

Dibawah ini adalah penjelasan tentang tahapan metode rekayasa web, yaitu:

- **Communication (Komunikasi)**
Komunikasi yang baik dengan *user* merupakan sarana efektif dalam membuat atau menerjemahkan apa saja yang *user* inginkan (*requirements*). Tahapan pada *Communication* yaitu *formulation* yaitu melakukan perumusan masalah terhadap sistem yang akan dibangun. *Negotiation* yaitu melakukan perjanjian untuk melakukan pengembangan sistem sesuai kebutuhan. *Elicitation* yaitu melakukan observasi terhadap sistem yang akan dibangun.
- **Planning (Perencanaan)**
Yaitu tahap penggabungan *requirement* (kebutuhan) dan informasi dari *user* bisa berupa wawancara dan perencanaan teknis. Perencanaan teknis dilakukan dengan mengidentifikasi perangkat lunak maupun perangkat keras apa saja yang dibutuhkan. *Estimation* yaitu melakukan perkiraan biaya sistem yang akan dibangun. *Risk Analysis* yaitu melakukan analisis resiko yang akan dihadapi oleh pengembang sistem. *Scheduling* yaitu melakukan penjadwalan sistem yang akan diterapkan. *Monitoring* yaitu melakukan pemantauan terhadap sistem yang akan dikembangkan.
- **Modeling (Pemodelan)**
Beberapa tahapan pada *modeling* yaitu *analysis modeling*, merupakan tahap berikutnya dari *planning* dan komunikasi dengan *user*

yaitu merumuskan kebutuhan (*requirements*) dari *user* serta permasalahan apa yang akan diselesaikan, mengidentifikasi interaksi antara *user* dengan sistem berdasarkan hak akses pengguna, juga analisis fungsional yaitu mengidentifikasi operasi-operasi apa saja yang akan dijalankan pada sistem sistem. Design *modeling*, merupakan desain antar-muka (*Interface*), merancang tampilan halaman dengan kombinasi warna, teks, dan gambar yang sesuai dengan isi dan tujuan aplikasi *web*, Desain navigasi sesuai dengan alur kerja sistem. Desain tersebut dirancang berdasarkan kebutuhan informasi yang telah diidentifikasi pada tahap analisis.

- **Construction (Kontruksi)**

Beberapa tahapan pada *construction* yaitu implementasi (*coding*) implementasi dilakukan dengan mengaplikasikan halaman *web* dalam bentuk HTML berdasarkan hasil perancangan isi pada aktivitas pada *non technical member* sedangkan implementasi isi dan fungsi logika dibuat dalam bentuk PHP. Pengujian (*testing*) dilakukan untuk mengetahui kemungkinan terjadinya kesalahan seperti kesalahan pada skrip atau form, navigasi ataupun tampilan, maupun bagian lainnya.

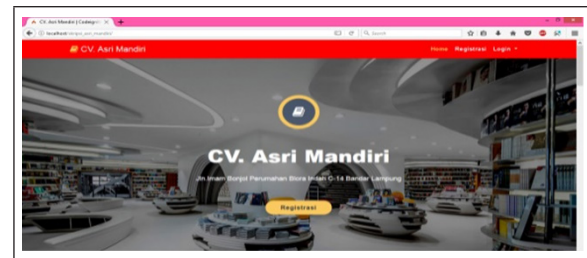
- **Deployment (Penyebaran)**

Tahapan *deployment* yaitu serah terima dan respon dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada *user* berupa respon untuk mendapatkan penilaian dari setiap kriteria sebagai hasil evaluasi bagi pengembang. Kriteria yang dilakukan biasanya *efficiency*, *functionality*, serta *reliability*. *Delivery* yaitu melakukan pelayanan sesuai sistem yang telah dibangun. *Evaluation*: Melakukan penilaian apakah sistem yang dibangun sesuai dengan kebutuhan sistem dengan kebutuhan sistem.

Menu Utama

Menu utama adalah tampilan yang menampilkan tampilan awal program. Pelanggan, admin dan *owner* dapat melihat informasi tentang CV Asri Mandiri yang dapat dilihat pada gambar 4.

Pada menu ini terdapat menu *home* untuk melihat halaman utama, menu *login* adalah dilakukan untuk melakukan *login* kedalam sistem, dan tombol registrasi digunakan untuk melakukan registrasi pelanggan untuk memiliki hak akses. Informasi tentang CV juga terdapat di menu utama.

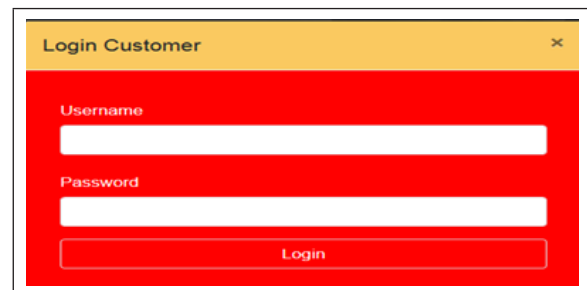


Gambar 4. Menu Utama

Hak Akses Customer

Menu Login

Sistem disini pelanggan, dapat memasukan *username* dan *password* setelah mendaftar ataupun yang sudah terdaftar setelah divalidasi oleh admin. Tombol *login* digunakan untuk masuk ke dalam sistem. Berikut tampilan menu *login* pelanggan dapat dilihat pada gambar 5.

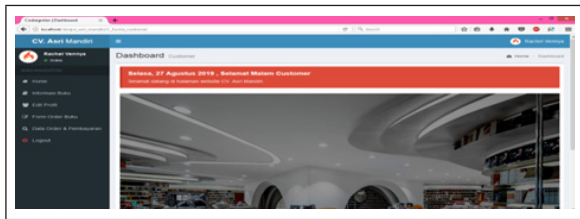


Gambar 5. Menu Login

Menu Utama Customer

Menu utama adalah tampilan yang menampilkan tampilan awal program pelanggan. Pelanggan dapat melihat data pemesanan, melakukan cicilan pembayaran dan melihat data cicilan. Pada menu utama ini terdapat menu *home* untuk melihat menu utama, menu informasi buku adalah menu untuk melihat data buku yang dijual, menu edit *profile* untuk melakukan pengeditan *profile* pelanggan, menu order yang dilakukan untuk melakukan order buku, dan menu pembayaran yang berguna untuk menginputkan data pembayaran pemesanan buku. Berikut tampilan

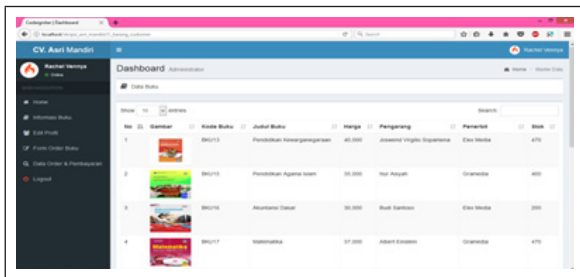
menu utama pelanggan dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6. Menu Utama Customer

Menu Informasi Buku

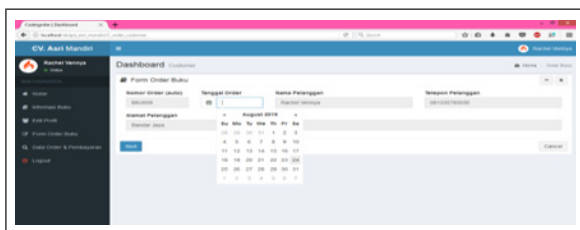
Menu informasi buku adalah tampilan yang menampilkan informasi buku yang dijual CV Asri Mandiri. Buku yang dijual menampilkan judul buku, pengarang, penerbit, harga, dan stok buku yang masih tersedia. Berikut tampilan form informasi buku dapat dilihat pada gambar 7.



Gambar 7. Form Informasi Buku

Menu Order Buku

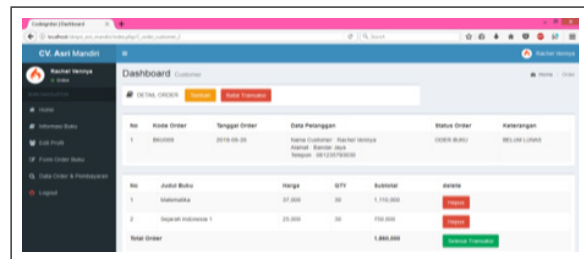
Menu order buku adalah tampilan yang menampilkan data pembelian yang akan dilakukan pelanggan. Terdapat tampilan data seperti no order, tanggal order, nama pelanggan, telepon pelanggan, dan alamat pelanggan. Terdapat tombol *next* untuk melakukan tahapan selanjutnya dan tombol *close* untuk membatalkan. Pelanggan menginputkan tanggal order yang akan dilakukan. Adapun tampilan data order buku dapat dilihat pada gambar 8.



Gambar 8. Form Order Buku

Jika pelanggan mengklik tombol *next* untuk melakukan tahapan selanjutnya. Pada menu ini

akan menampilkan identitas buku yang dipilih pelanggan. Terdapat tombol tambah untuk menambahkan orderan, tombol batal transaksi untuk membatalkan transaksi, tombol hapus untuk menghapus data order, dan tombol selesai transaksi untuk menyelesaikan belanja yang dipesan oleh pelanggan. Detail order dapat dilihat pada gambar 9 dan bukti order dapat dilihat pada gambar 10.



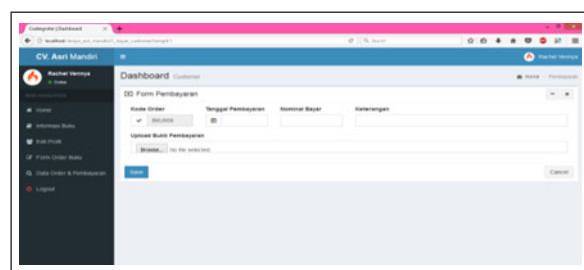
Gambar 9. Form Detail Order



Gambar 10. Bukti Order

Menu Pembayaran Kredit

Menu pembayaran adalah tampilan yang menampilkan tampilan transaksi pembayaran barang yang dibeli. Terdapat inputan data yaitu tanggal pembayaran, nominal bayar, keterangan (bayar dp/pelunasan), dan *upload* bukti pembayaran. Terdapat tombol *save* untuk menyimpan transaksi pembayaran dan tombol *close* untuk melakukan pembatalan. Adapun tampilan menu pembayaran dapat dilihat pada gambar 11 dan bukti pembayaran dapat dilihat pada gambar 12.



Gambar 11. Form Pembayaran Kredit

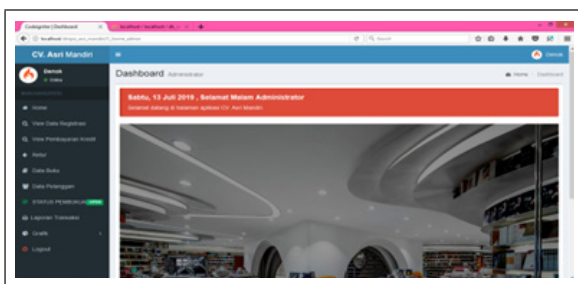


Gambar 12. Bukti Pembayaran Kredit

Hak Akses Admin

Menu Utama Admin

Menu utama adalah tampilan yang menampilkan tampilan awal program di menu admin. Pada menu utama admin terdapat menu *view* data registrasi untuk melihat data pelanggan yang telah melakukan registrasi, *view* data pembayaran untuk melihat data pembayaran pelanggan, retur yaitu menu untuk melakukan retur buku yang rusak, data buku yaitu menu untuk menginputkan data buku, data pelanggan yaitu menu untuk melihat data pelanggan, status pembukuan yaitu berfungsi untuk melakukan pencetakan jurnal dan buku besar, laporan transaksi digunakan untuk mencetak laporan pembayaran, laporan stok buku, laporan penjualan, jurnal dan buku besar. Serta grafik digunakan untuk melihat grafik pelanggan dan penjualan buku. Berikut tampilan menu utama admin dapat dilihat pada gambar 13.

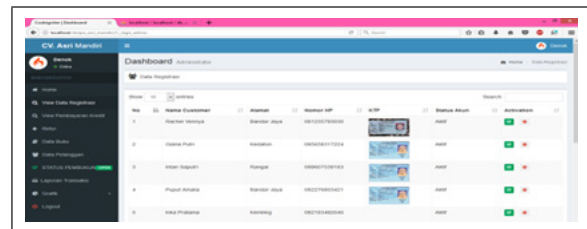


Gambar 13. Menu Utama Admin

Menu Data Registrasi

Tampilan data registrasi bertujuan melihat data *customer*. Pada menu ini akan menampilkan identitas pelanggan seperti nama pelanggan, alamat, nomor hp, KTP, status, dan terdapat aktivitas aktif atau tidak. Fungsi dari aktivitas aktif atau tidak aktif adalah apabila *customer* mengisi data sesuai dengan data KTP maka aktivitas mereka

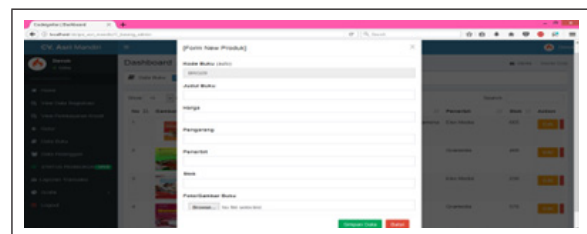
akan diaktifkan jadi *customer* bisa melakukan *login* tetapi apabila data *customer* tidak sesuai maka aktivitas mereka tidak akan diaktifkan jadi *customer* tidak akan bisa *login* ke sistem. Adapun tampilan form data registrasi dapat dilihat pada gambar 14.



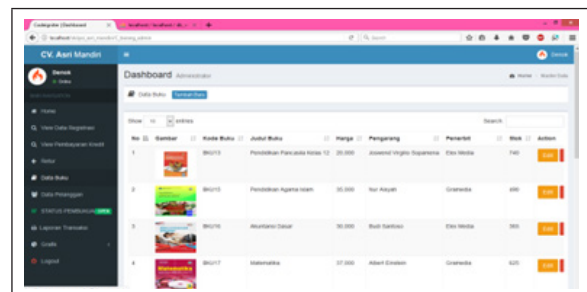
Gambar 14. Form Data Registrasi

Menu Data Buku

Tampilan menu buku digunakan untuk menambah data produk yang dijual oleh CV Asri Mandiri. Pada menu ini terdapat inputan data seperti kode buku, judul buku, harga, pengarang, penulis, penerbit, stok dan gambar buku. Pada menu ini terdapat tombol simpan data untuk menyimpan data buku, dan tombol batal akan membatalkan penginputan data buku. Adapun tampilan form *input* data buku dapat dilihat pada gambar 15 dan form data buku dapat dilihat pada gambar 16.



Gambar 15. Form Input Buku

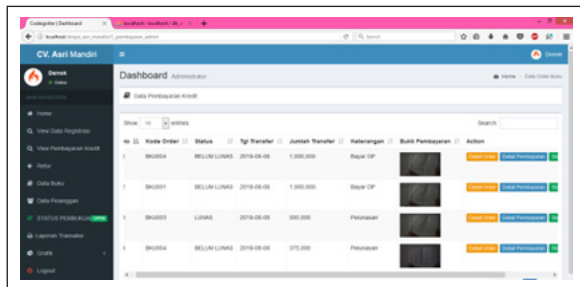


Gambar 16. Form Data Buku

Menu Pembayaran Kredit

Merupakan menu yang berfungsi untuk melihat data pembayaran kredit pelanggan. Pada menu ini terdapat informasi seputar pemesanan

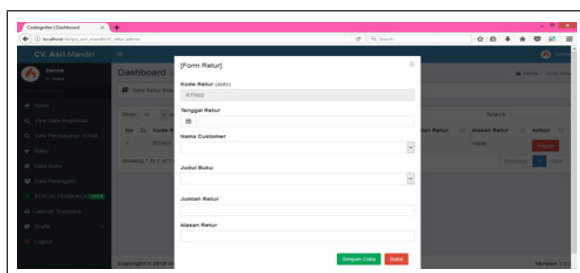
yang dilakukan oleh pelanggan, terdapat tombol detail order yang berfungsi untuk melihat detail order pelanggan, detail pembayaran untuk melihat informasi lengkap seputar pembayaran, dan tombol status pembayaran untuk memvalidasi lunas atau belum pembayaran dari pelanggan. Berikut tampilan form data pembayaran kredit dapat dilihat pada gambar 17



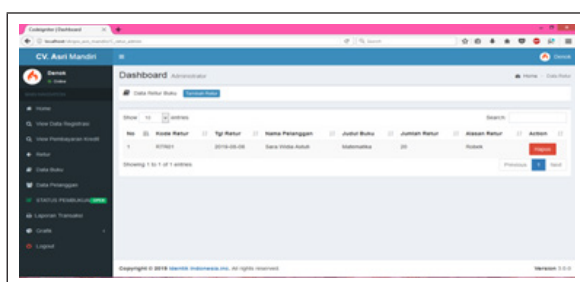
Gambar 17. Form Data Pembayaran Kredit

Menu Retur

Merupakan menu yang berfungsi untuk menampilkan data retur pelanggan. Pada menu ini terdapat inputan data seperti kode retur, tanggal, nama customer, judul buku, nama buku, jumlah buku, dan alasan retur. Pada menu ini terdapat tombol simpan data untuk menyimpan data retur buku, dan tombol batal akan membatalkan penginputan data retur buku. Tampilan form input retur dapat dilihat pada gambar 18 dan form retur buku dapat dilihat pada gambar 19.



Gambar 18. Form Input Retur

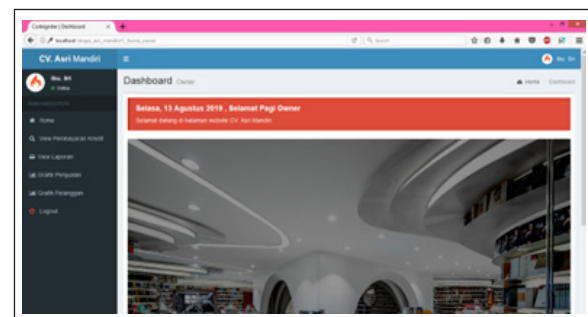


Gambar 19. Form Data Retur

Hak Akses Owner

Menu Utama Owner

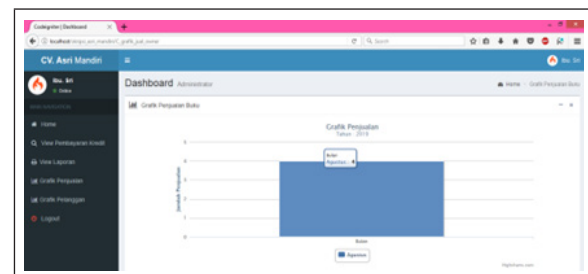
Menu utama adalah tampilan awal program di menu owner. Pada tampilan halaman utama owner terdapat menu home untuk melihat tampilan utama owner, menu view pembayaran yaitu untuk melihat data pembayaran, view laporan untuk melihat laporan, view grafik penjualan dan pelanggan. Berikut tampilan menu utama admin dapat dilihat pada gambar 20.



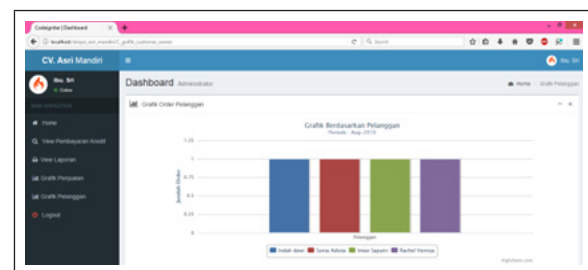
Gambar 20. Menu Utama Owner

Menu Grafik

Grafik adalah tampilan yang menampilkan grafik penjualan dan pelanggan yang dipesan oleh pelanggan. Berikut tampilan grafik penjualan dapat dilihat pada gambar 21 dan grafik pelanggan dapat dilihat pada gambar 22.



Gambar 21. Grafik Penjualan

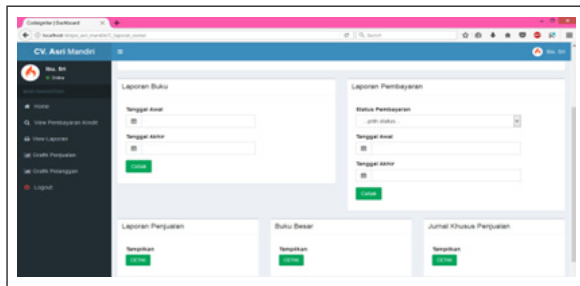


Gambar 22. Grafik Pelanggan

Menu Laporan

Laporan adalah tampilan yang menampilkan laporan dan mencetak laporan. Pembayaran,

laporan penjualan, laporan stok buku, jurnal dan buku besar. Pada menu laporan ini terdapat inputan data tanggal awal dan tanggal akhir. Terdapat tombol cetak untuk melakukan pencetakan. Berikut tampilan form cetak laporan dapat dilihat pada gambar 23.



Gambar 23. Form Cetak Laporan

Hasil Keseluruhan Pengujian ISO 25010

Berikut hasil pengujian ISO 25010 secara keseluruhan pada aplikasi dapat dilihat pada tabel 2. di bawah ini.

Tabel 2, Hasil Keseluruhan Pengujian ISO 25010

Aspek	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
<i>Functionality</i>	939	975	96,30769231	Sangat Baik
<i>Realibility</i>	371	390	95,12820513	Sangat Baik
<i>Efficiency</i>	251	260	96,53846154	Sangat Baik
Total	1561	1625	96,06153846	Sangat Baik

Berdasarkan hasil pengujian ISO 25010 yang telah dilakukan dengan melibatkan 13 responden bahwa kesimpulan kualitas kelayakan perangkat lunak yang dihasilkan secara keseluruhan mempunyai skala “Sangat Baik” dengan persentase 96,06% dan menurut Sanusi (2012) dinilai layak untuk diterapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari penelitian tentang Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kredit Buku Cetak dapat diambil kesimpulan bahwa pembuatan laporan kredit buku cetak pada CV Asri Mandiri dapat dilakukan dengan cara melakukan pemilihan tanggal yang akan dicetak dan hasil yang dicetak sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan cepat dan tepat. Implementasi sistem kredit buku cetak pada CV Asri Mandiri berbasis *web* menggunakan bahasa pemrograman PHP (*Dreamweaver*) dan

databaseMySQL. Pengujian sistem kredit pada CV Asri Mandiri menggunakan ISO 25010 dengan aspek *functionality*, *efficiency*, dan *realibility*. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan dengan melibatkan 13 Responden bahwa kesimpulan kualitas kelayakan perangkat lunak yang dihasilkan secara keseluruhan mempunyai nilai 96,06% dengan skala “Sangat Baik” dan dinilai layak untuk diterapkan pada CV Asri Mandiri.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Bapak Arif Budiman dan Bapak Dedi Darwis sebagai Pembimbing dalam melaksanakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Bahara. (2010). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aria, S. B., & Kusnadi, Y. (2017). *Implementasi Sistem Informasi Angsuran Kredit Mobil (Studi Kasus PT Asrindo Jaya Jakarta)*. Techno Nusa Mandiri Vol. XIV, 71-76.
- Arliq, R. M., & Henry, B. (2014). *Rancang Bangun Aplikasi Analisis Kelayakan Pemberian Kredit Pada Sistem Informasi Penjualan Di Ud. Adi Jaya Makmur*. JSIKA, 2-10.
- Astuti, R., Widada, B., & Kusumaningrum, A. (2016). *Sistem Informasi Penjualan Kredit Pada Mohan Grosir Solo Secara Multiuser*. SINUS, 57-66.
- Fatha, H. A. (2012). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Darwis, Dedi., Apriyanti, F.D., Susanto, E.R., (2019). *Perancangan Sistem Infirmasi Akuntansi Pengeluaran Operasional Perusahaan*. Jurnal Tekno Kompak, pp.1-6
- Jogianto. (2005). *Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi. (2014). *Akuntansi Biaya*. Bandung: Unit Penerbit.
- Nurlailli, V. (2016). *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kredit Terhadap Efektifitas Pengendalian Internal Penjualan Kredit Pada PT. Astra International Daihatsu*

- Kota Kediri. *Jurnal Sistem Informasi*, 1-13.
- Pressman. (2012). *Pendekatan Praktisi Rekayasa Perangkat Lunak*. Edisi 7. Yogyakarta: Andi.
- Ritonga, D. S., Ekawati, R. K., & Wijaya, T. (2017). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Pada PT XYZ*. AISINDO, 1-12.
- Romney, & Steinbart. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Simbala Empat.
- Sari, P. D., Handayani, R. S., & Atmanto, D. (2017). *Analisis Sistem Akuntansi Penjualan Kredit dan Sistem Akuntansi Penerimaan Kas Dari Piutang Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Pengendalian Intern*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-6.
- Susanto. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutabri, T. (2012). *Analisis Sistem Informasi*. Jakarta: Andi.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (25 - 32)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.88>



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pyridam Farma Tbk Jakarta

Sam Cay

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen02207@unpam.ac.id

Jeni Irnawati

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen02228@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana bentuk motivasi yang diberikan PT Pyridam Farma, Tbk, untuk mengetahui bagaimana usaha yang dilakukan PT Pyridam Farma, Tbk untuk meningkatkan kinerja karyawan dan untuk Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pyridam Farma, Tbk. Metode penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif kuantitatif dengan pengujian Hipotesis. Populasi yang didapat dari data karyawan yang bekerja pada PT Pyridam Farma, Tbk, dan responden yang didapat sebanyak 110 karyawan dihitung menggunakan rumus slovin dengan taraf kesukaran 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 86 responden. Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana, Uji Signifikansi dan hipotesis. Hasil penelitian diperoleh diperoleh nilai r sebesar 0,861 dengan demikian menandakan hubungan yang "sangat kuat" artinya terdapat pengaruh positif antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (kinerja). Artinya variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74,1321 % sedangkan $(100 - 74,13\%) = 25,87\%$ variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain. Harga t_{hitung} 15,50 selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} bila taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95% DK: derajat kebebasan) = $n - 2$ atau DK = $86 - 2 = 84$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,663$ sehingga H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to find out how the forms of motivation provided by PT Pyridam Farma, Tbk, to find out how the efforts made by PT Pyridam Farma, Tbk to improve employee performance and to find out how the influence of motivation on employee performance at PT Pyridam Farma, Tbk. The research method used is descriptive quantitative with hypothesis testing. The population obtained from the data of employees working at PT Pyridam Farma, Tbk, and respondents obtained as many as 110 employees were calculated using the Slovin formula with a difficulty level of 5% so that a sample of 86 respondents was obtained. Data analysis methods used are Validity Test, Reliability Test, Correlation Coefficient, Determination Coefficient, Simple Linear Regression, Significance and Hypothesis Test. X (motivation) with variable Y (performance). Meaning the motivation variable (X) influences employee performance (Y) by 74.1321% while $(100 - 74.13\%) = 25.87\%$ Y variable is influenced by other variables. The price of $t_{arithmetic}$ 15.50 then compared with t_{table} if the error level is 5% (95% confidence level DK: degree of freedom) = $n - 2$ or DK = $86 - 2 = 84$, then the obtained $t_{table} = 1.663$ H_0 accepted because there is a positive and significant effect between motivation variables (X) and

employee performance variables (Y).

Keywords : *Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang andal, ahli, dan terlatih untuk memajukan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dapat diandalkan, ahli dan berkualitas harus dikelola dan dikembangkan sesuai dengan dinamika lingkungan bisnis saat ini. Manajemen sumber daya manusia yang ada tidak hanya berkembang, tetapi harus diterapkan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusia Anda agar tetap kompetitif. Tujuannya adalah membuat sumber daya manusia di perusahaan tetap kreatif dan sulit ditiru oleh perusahaan lain.

Perkembangan dunia bisnis yang berkembang seiring dengan perbaikan kondisi ekonomi di Indonesia membutuhkan persaingan yang ketat di dalamnya. Perusahaan sebagai organisasi bisnis dengan tujuan utama mencari keuntungan maksimal (selain misi lainnya) harus siap bersaing. Untuk itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan, tentu saja, karyawan sebagai aset utama perusahaan adalah faktor pendukung, di mana karyawan adalah aset terbesar perusahaan.

Sumber daya manusia adalah titik fokus dari semua gerakan pembangunan, serta dasar bagi pembangunan nasional. Pengembangan Sumber Daya Manusia menekankan kemanusiaan sebagai agen pembangunan yang memiliki kinerja profesional, keterampilan kreativitas, disiplin dan memiliki kemampuan untuk menggunakan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Masalah utama perusahaan/organisasi meliputi persaingan global, pengangguran, tanggung jawab sosial untuk kesehatan, makanan, perumahan, pertumbuhan populasi, keanekaragaman dalam dunia kerja dan etika. Masalah yang paling berpengaruh bagi perusahaan adalah persaingan yang terjadi antara pengusaha satu sama lain, menggunakan berbagai cara

untuk mencapai sesuatu yang diinginkan oleh perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam semua kegiatan perusahaan, tanpa sumber daya manusia, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan tanpa masalah. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik yang pasti akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kualitas karyawan yang baik dapat dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang membantu meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja.

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi secara cepat, adaptif dan reseptif terhadap perubahan teknologi. Dalam kondisi ini, integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Apabila karyawan sudah mempunyai motivasi secara otomatis mereka dapat mengerjakan semua perintah atasan atau keinginan perusahaan dengan sepenuh hati tanpa ada rasa terpaksa dan terbebani. Sehingga *output* yang di hasilkan otomatis lebih maksimal.

PT Pyridam Farma, Tbk berdiri pada Tahun 1976 sebagai perusahaan produksi obat untuk hewan, 9 Tahun kemudian pada Tahun 1985 PT. Pyridam melebarkan sayap bisnisnya kebisnis farmasi untuk obat resep. Tahun 1993 Pyridam Veteriner dibagi menjadi dua bisnis yang pertama bisnis Veteriner yang kedua Bisnis Farmasi. Veteriner berfokus kepada Bio medical dan alat Lab. Tahun 2001 PT Pyridam pabrik pindah ke Pacet, Cianjur, Jawa Barat. Di tahun yang sama PT Pyridam Farma juga menjadi Tbk.

Visi PT Pyridam adalah sebagai perusahaan yang dihargai dan tetap konsisten di bidang Industri Farmasi dan dapat diandalkan, dipertahankan sebagai produsen obat Farmasi dan sebagai *supplier* domestik, Regional dan pasar internasional melalui produk yang berkualitas

sempurna, inovasi, dan pelayanan.

Misidari PT. Pyridam Farma Tbk, adalah kami akan berkonsentrasi penuh melalui usaha untuk melayani masyarakat domestik, Regional, dan International melalui inovasi terbaru dan produk yang berkualitas dan selalu ingin membuat semua orang menjadi sehat dan sehat lagi.

Dalam Veithzal Rivai (2013:15) "Tujuan manajemen SDM ialah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab, etis, dan sosial".

Menurut Robbins dalam Wijayanto (2012 : 147) "Motivasi adalah proses yang memperhitungkan *Intensity*, *Direction*, dan *Persistence* dalam upaya meraih tujuan. Pengertian tersebut mengandung tiga elemen utama, yaitu; 1) *Intensity*, yaitu seberapa keras seseorang berusaha; 2) *Direction*, yaitu terkait dengan penyaluran upaya; 3) *Persistence*, yaitu seberapa lama seseorang akan bertahan dalam upaya yang dilakukannya". Kemudian, Usman (2009:250) menjelaskan "motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku. Kumpulan perilaku yang dapat memberikan landasan seseorang bertindak dalam suatu cara yang diarahkan ke tujuan spesifik dinamakan Motivasi menurut Santoso Suroso dalam Fahmi" (2013:107).

Pendapat lain dikemukakan oleh Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270), menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut".

Kemampuan karyawan untuk melakukan sesuatu yang aman. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena dengan kinerja ini Anda akan tahu sejauh mana kemampuan Anda untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada Anda. Untuk alasan ini, perlu menetapkan kriteria yang jelas dan terukur, dan menetapkannya bersama untuk digunakan sebagai referensi. Jika Anda melihat etologi, kinerja berasal dari kata

performance.

Seiring dengan pesatnya perkembangan bisnis di era globalisasi, persaingan di antara perusahaan-perusahaan di industri ini menjadi semakin kuat dan sempit. Dalam menghadapi persaingan ini, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, yaitu memperhatikan masuk dan keluarnya sumber daya manusia. Untuk mengetahui seberapa baik produksi dapat diproduksi oleh sumber daya manusia di perusahaan, perlu memiliki kinerja yang baik untuk mengoptimalkan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Cion Orocoma, Tinneke M. Tumbel, Sandra Ingried Asaloe (2018) Motivasi kerja punya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang termotivasi merupakan karyawan yang puas akan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Olivia Theodora AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang Secara bersamaan, motivasi *relatedness* dan motivasi *growth* punya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan untuk motivasi *existence* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang.

Agar memperoleh kinerja karyawan yang maksimal, dengan memberikan motivasi yang besar maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, tidak dapat dipungkiri, karyawan akan memberikan kinerja sesuai dengan apa yang diterimanya.

METODE

Metode penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif kuantitatif dengan pengujian Hipotesis. Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian "kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan ins-

trumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian”.

Menurut Sugiyono (2011:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi yang didapat dari data karyawan yang bekerja pada PTPyridam Farma, Tbk, dan responden yang didapat sebanyak 110 karyawan dihitung menggunakan rumus slovin dengan taraf kesukaran 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 86 responden.

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data numerik. Menurut Sugiyono (2014: 13) ia menetapkan gagasan analisis kuantitatif sebagai berikut "Ini adalah metode yang didasarkan pada filosofi positivisme. Metode ini ilmiah karena telah memenuhi prinsip-prinsip ilmiah, yang konkret / empiris, objektif, dapat diukur, rasional dan sistematis.

Tahapannya adalah sebagai berikut:

1. *Editing*
Editing ini adalah proses verifikasi dan penyesuaian data yang telah dikumpulkan dalam bentuk integritas isi, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, dan relevansi jawaban untuk kuesioner.
2. *Coding*
Pengkodean adalah proses pemberian kode tertentu ke beberapa jawaban kuesioner sehingga dikelompokkan dalam kategori yang sama.
3. *Scoring*
Skor tersebut adalah untuk mengubah data kualitatif secara kuantitatif (skor skor). Untuk menentukan skor ini, skala *Likert* digunakan dengan lima kategori evaluasi.
Tingkatan skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Skor Penilaian (Skala likert)

Alternatif Pilihan Jawaban Pernyataan	Skor Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

Kemudian, kategori tersebut berlaku untuk setiap variabel berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh.

4. *Tabulating*

Tabulating adalah memasukkan data yang telah dikelompokkan, dalam tabel, sehingga mudah dibaca dan dipahami.

Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penyelidikan dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012: 121), menyatakan bahwa valid berarti bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

Uji Reliabilitas, Menurut Anwar (2012:50), “Suatu instrumen disebut reliabel jika instrumen menunjukkan konsistensi hasil pengukuran jika instrumen tersebut digunakan oleh orang yang sama pada waktu yang berbeda atau oleh orang yang berbeda pada waktu yang sama atau pada waktu yang berbeda. Perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan pada item yang sudah valid”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung keandalan instrumen adalah dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$.

Koefisien Korelasi, untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, dapat disimpulkan dalam ketentuan untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini menurut Sugiyono (2017:250).

Berikut adalah pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi:

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2017:250)

Koefisien determinasi (R^2) mencerminkan seberapa besar variasi variabel dependen Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X. Jika koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), itu berarti bahwa variasi Y tidak dapat dijelaskan oleh X sama sekali. Sementara itu, jika $R^2 = 1$, itu berarti bahwa variasi Y secara keseluruhan dapat dijelaskan oleh X. Dengan kata lain, jika $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada di garis regresi.

Menurut Ghozali (2013: 97), “koefisien determinasi R^2 adalah alat untuk mengukur sejauh mana kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas”. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

“Regresi Linier Sederhana/uji t adalah Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”, Imam Ghozali (2013:98).

Dasar pengambilan keputusan dari uji-t adalah sebagai berikut:

1. Bandingkan hasil besarnya kemungkinan membuat kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat probabilitas terjadinya suatu peristiwa (probabilitas) ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada *output*:
 - a) Jika signifikansi $> 0,05$, maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a .
 - b) Jika signifikansi $< 0,05$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .
2. Bandingkan hasil dari nilai statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} :

- a) Apabila nilai statistik $t_{hitung} <$ nilai statistik tabel, maka H_0 diterima.
- b) Apabila nilai statistik $t_{hitung} >$ nilai statistik tabel, maka H_0 ditolak.

Pengujian ini menggunakan hipotesis:

Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dimana $\beta_i=0$

H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat. Jadi metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Koefisien korelasi, koefisien Determinasi, Regresi Linier sederhana, Uji Signifikansi dan Uji Hipotesis.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Validitas

Tabel 3. Validitas Instrumen X (Motivasi)

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.468	0.213	Valid
2	0.519	0.213	Valid
3	0.516	0.213	Valid
4	0.685	0.213	Valid
5	0.684	0.213	Valid
6	0.609	0.213	Valid
7	0.708	0.213	Valid
8	0.713	0.213	Valid
9	0.693	0.213	Valid
10	0.586	0.213	Valid
11	0.750	0.213	Valid
12	0.674	0.213	Valid
13	0.699	0.213	Valid
14	0.688	0.213	Valid
15	0.632	0.213	Valid

Tabel 4. Validitas Instrumen Y (Kinerja)

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.566	0.213	Valid
2	0.655	0.213	Valid
3	0.769	0.213	Valid
4	0.726	0.213	Valid
5	0.582	0.213	Valid
6	0.623	0.213	Valid
7	0.770	0.213	Valid
8	0.805	0.213	Valid
9	0.760	0.213	Valid
10	0.730	0.213	Valid
11	0.743	0.213	Valid
12	0.887	0.213	Valid
13	0.816	0.213	Valid
14	0.875	0.213	Valid
15	0.679	0.213	Valid

B. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi		
No	Ganjil	Genap
Ganjil	1	
Genap	0.86331	1

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja		
No	Ganjil	Genap
Ganjil	1	
Genap	0.91185	1

C. Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh nilai r sebesar 0,861 dengan demikian menandakan hubungan yang “sangat kuat” artinya terdapat pengaruh positif antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (kinerja).

D. Koefisien Determinasi

Variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74,1321 % sedangkan $(100 - 74,13 \%) = 25,87 \%$ variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain.

E. Hipotesis (Uji t)

Harga t_{hitung} 15,50 selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} bila taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95% DK: derajat kebebasan) = $n - 2$ atau $DK = 86 - 2 = 84$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,663$ sehingga H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Menurut Indrawati (2015:115) “objek atau idang tetapi belum mengetahui hubungan antara faktor atau variabel tersebut”. Menurut Sekaran (2006:158) “penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi”. Menurut Sugiyono (2013:29) “statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum”. Dari hasil statistik deskriptif diperoleh rekapitulasi garis kontinum pada masing-masing variabel independen dan dependen.

Variabel motivasi diperoleh rata-rata rekapitulasi garis kontinum sebesar 80,01% yang termasuk dalam kategori tinggi. Untuk variabel kinerja diperoleh rata-rata rekapitulasi garis kontinum sebesar 82,34% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pengaruh penelitian terhadap Motivasi kerja karyawan pada 86 responden yang bekerja pada PT Pyridam Farma Tbk adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SLTA	21	24,42%
Diploma (DIII)	19	22,09%
Sarjana (S1)	46	53,49%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data primer yang telah di olah

Tabel di atas adalah presentase pendidikan responden yang menjadi karyawan pada PT Pyridam Farma Tbk yang terdiri dari SLTA sebanyak : 24,42 %, DIII sebanyak : 22,09 %, S1 sebanyak : 53,49 %.

Tabel 6. Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
20 - 29	46	53,49%
30 - 39	36	41,86%
Di atas 40	4	4,65%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data primer yang telah di olah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa presentase usia responden yang menjadi karyawan pada PT Pyridam Farma Tbk adalah terdiri dari 53,49 % yang berusia di atas 20 sampai dengan 29 tahun, 41,86 % di atas 30 sampai dengan 39 tahun, 4.65 % yang berusia di atas 40 tahun.

Tabel 7. Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pria	28	32,56%
Wanita	58	67,44%
Jumlah	86	100%

Sumber : Data primer yang telah di olah

Tabel di atas adalah responden yang menjadi karyawan pada PT Pyridam Farma Tbk sebagian

besar merupakan wanita yaitu sebanyak 67,44% dan pria sebanyak 32,56%.

Uji validitas dilakukan pada item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang menghitung koefisien korelasi saat produk dari setiap pertanyaan atau pernyataan dengan nilai total yang diperoleh. Hasil koefisien korelasi yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai kritis penelitian ini yaitu sebesar 0,213 jika nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari perhitungan biasa yang disebut r_{hitung} lebih besar dari 0,213 dapat dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika hitung r kurang dari atau kurang dari 0,213, dapat dikatakan bahwa data tidak valid.

Dari hasil uji reliabilitas menggunakan fungsi *Microsoft Office Excel* diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,86331 Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel motivasi telah reliabel karena lebih dari 0,7.

Dari hasil uji reliabilitas menggunakan fungsi *Microsoft Office Excel*, 0,91185 adalah nilai *Cronbach Alpha*, artinya bahwa kuesioner variabel kinerja sudah reliabel karena > dari 0,7.

Motivasi yang didapat dan diharapkan oleh karyawan PT Pyridam Farma Tbk memiliki respon yang sangat baik. Berdasarkan dari hasil jawaban menyeluruh sejumlah 86 karyawan dengan jumlah 15 pertanyaan atau pernyataan, yang menjawab “sangat setuju” 50,93%, jawaban “setuju” 43,33%, jawaban “ragu-ragu” 5,27%, jawaban “tidak setuju” 0,39%, Jawaban “sangat tidak setuju” 0,08%.

Kinerja karyawan yang terdapat pada PT Pyridam Farma Tbk mendapatkan respon yang sangat baik, penulis dapat mengambil kesimpulan di dalam hasil jawaban dari seluruh responden yang berjumlah 86 karyawan dengan 15 pertanyaan, yang menjawab “sangat setuju”, 48,53%, jawaban “setuju” 48,37%, jawaban “ragu-ragu” 2,56%, jawaban “tidak setuju” 0,54%, jawaban “sangat tidak setuju” 0.

Berdasarkan motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan koefisien *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] - [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{86 \sum 385360 - (\sum 5736)(\sum 5739)}{\sqrt{[86 \sum 385202 - (\sum 5736)^2] - [86 \sum 386409^2 - (\sum 5739)^2]}}$$

$$r = \frac{33140960 - 32918904}{\sqrt{[225676][295053]}}$$

$$r = \frac{222056}{\sqrt{6658638083}} = \frac{222056}{258043,37} = 0,861$$

Dari hasil hitungan tersebut, maka didapatkan nilai r sebesar 0,861 dengan begitu ini menandakan hubungan yang “sangat kuat” artinya terdapat pengaruh positif antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (kinerja).

Untuk dapat mengetahui besar kecilnya pengaruh digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus

$KD = r^2 \times 100\%$ maka diperoleh:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,861^2 \cdot 100 \%$$

$$= 0,741321 \cdot 100 \%$$

$$= 74,1321 \%$$

Yaitu berarti variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74,1321% sedangkan $(100 - 74,13 \%) = 25,87\%$ variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Signifikan

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,861\sqrt{86-2}}{\sqrt{1-0,861^2}}$$

$$t = \frac{0,861 \cdot 9,165}{\sqrt{1-0,741}}$$

$$t = \frac{7,891}{0,509} = 15,50$$

Harga t_{hitung} 15,50 berikutnya dengan membandingkan dengan t_{tabel} bila taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95% DK: derajat kebebasan) = $n-2$ atau $DK = 86 - 2 = 84$, maka memperoleh data $t_{tabel} = 1,663$ sehingga H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Motivasi yang diberikan oleh PT Pyridam Farma Tbk Jakarta menurut penulis mendapat respon yang sangat baik, kesimpulan yang dibuat

penulis berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 86 karyawan dengan 15 pernyataan yang menjawab sangat setuju 50,93% dan yang menjawab setuju 43,33%, jawaban ragu-ragu 5,27%, yang jawab tidak setuju 0,39% dan yang menjawab sangat tidak setuju 0,08%. Kinerja Karyawan pada PT. Pyridam Farma, Tbk dapat dikatakan baik ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab sangat setuju 48,53% dan setuju 48,37%, jawaban ragu-ragu 2,56%, jawaban tidak setuju 0,54% dan jawaban sangat tidak setuju 0. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pyridam Farma, Tbk. Hal ini dibuktikan korelasi *product moment* dengan hasil 0,861 dan nilai Koefisien Determinasi sebesar 74,13% sedangkan sisanya 25,87% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil uji hipotesis yang dihasilkan juga menunjukkan $t_{hitung} 15,50 > \text{dari } t_{tabel} 1,663$.

PENGHARGAAN

Sumber pembiayaan menggunakan dana pribadi yaitu dengan jumlah persentase pembiayaan penulis satu 60% dan penulis dua 40%. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penelitian ini seperti Pak Budihardja selaku manager HRD & GA PT Pyridam Farma yang telah memberikan ijin untuk saya selaku penulis melakukan riset di PT. Pyridam Farma, TBK. Serta terima kasih juga kepada rekan penulis saya yaitu Ibu Jeni Irnawati yang telah membantu penelitian ini sampai dengan selesai. Dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu tentu masih banyak kekurangan dan hambatan dengan bantuan semua pihak yang terkait akhirnya terselesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Cion Orocomna, Tinneke M. Tumbel, Sandra Ingried Asaloei jurnal: Jurnal Administrasi Bisnis ISSN: 2338 – 9605 Vol. 7 No. 1 Tahun 2018 *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado*.
Fahmi, I. (2011), *Manajemen Teori Kasus dan*

Solusi. Bandung: Alfabeta.
Griffin, R W. (2013). *Perilaku Organisasi-Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
Handoko, T.H. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta.
Hasibuan, M. (2008). *Dasar Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Kusdyah, I R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
L. Mathis, Robert &H. Jackson, John. (2009). *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
Mangkunegara, A.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Prasetyo, R D., Wulansari, P. ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management: Vol.3, No.3 December 2016 | Page 2999 *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum*.
Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Sutrisno, E.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PerdanaMedia Group.
Terry, G R dan Rue, L W. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
Theodora, O.AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang*
Usman, H. (2009). *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Wijayanto, D. (2012), *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (33 - 41)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.85>



Pengaruh Kebijakan Potongan Harga Terhadap Penjualan Pada PT Dunia Bangunan BSD

Dede Abdurrohman

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen02402@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan potongan harga terhadap penjualan dan untuk mengetahui peningkatan penjualan bahan bangunan pada PT. Dunia Bangunan BSD. Pada metode ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka, dimulai dari pengumpulan data, penafsiran data tersebut, serta penafsiran dari hasil yang bersifat data. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung oleh orang yang melakukan penelitian di lapangan atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang PT. Dunia Bangunan BSD serta hasil wawancara dengan pihak terkait, sedangkan data sekunder adalah data yang diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti table, grafik, diagram dan sebagainya sehingga lebih informatif oleh pihak lain. Data sekunder dalam hal ini adalah buku-buku dan media online. Hasil penelitian menunjukkan selama lima tahun perusahaan mengalami peningkatan penjualan. Berdasarkan analisis korelasi dapat disimpulkan bahwa $r = 0,910$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif atau sangat kuat antara potongan harga (X) dan volume penjualan (Y). dari $r = 0,910$ maka koefisien determinasi sebesar $(0,910)^2 \times 100\% = 82,81\%$, hal ini menunjukkan bahwa adanya kointribusi potongan harga dalam meningkatkan volume penjualan pada PT. Dunia Bangunan BSD sebesar 82,81%, sedangkan selebihnya 17,91% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

Kata Kunci : Potongan Harga, Penjualan

Abstract

The purpose of this paper is to determine the effect of discounting policies on sales and to determine the increase in sales of building materials at PT. BSD Building World. In this method, the method used is quantitative descriptive method that is data expressed in the form of numbers, starting from data collection, interpretation of the data, and interpretation of the results that are data. The data used are primary data and secondary data. Primary data is data obtained and collected directly by people doing research in the field or those who need it. Primary data in this study are data about PT. BSD Building World and the results of interviews with related parties, while secondary data is data that is further processed into forms such as tables, graphs, diagrams and so on so that it is more informative by other parties. Secondary data in this case are books and online media. The results of the study show that for five years the company experienced an increase in sales. Based on the correlation analysis it can be concluded that $r = 0.910$. This shows that there is a positive or very strong relationship between price cuts (X) and sales volume (Y). of $r = 0.910$, the coefficient of determination of $(0.910)^2 \times 100\% = 82.81\%$, this shows that there is a discounted cointribution in increasing sales volume at PT. World's Buildings BSD of 82.81%, while the remaining 17.91% is influenced by other factors not observed.

Keywords : Discounted Prices, Sales.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia dewasa ini semakin terlihat semakin pesat, begitu juga dengan pertumbuhan barang dan jasa oleh konsumen yang juga lebih pesat lagi. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan di Indonesia saling berpacu agar dapat bersaing dalam memenuhi kebutuhan konsumennya dengan cara menghasilkan suatu barang dan jasa sesuai dengan keinginan konsumen yang semakin lama semakin pintar dalam memilih barang dan jasa sesuai dengan kebutuhannya dengan cermat dan tepat yang semakin membuat perusahaan semakin sulit untuk menawarkan barangnya kepada konsumen secara langsung tanpa menggunakan metode-metode yang baik dan tepat agar sesuai dengan arah sasaran. Hal ini mengakibatkan munculnya persaingan antar perusahaan, khususnya perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang dan jasa yang sejenis. Keadaan seperti ini membuat setiap perusahaan memikirkan untuk memilih strategi pemasaran yang baik, tepat sasaran dan dapat diterima oleh konsumen untuk mengatasi hal tersebut. Oleh karena itu, pemasaran merupakan salah satu kegiatan yang harus dilakukan dalam menghadapi persaingan, untuk mengembangkan usaha dan untuk mendapatkan laba/keuntungan, sehingga perusahaan dapat mengembangkan produk-produknya, menetapkan harga, mengadakan promosi, dan mendistribusikan barang dan jasa dengan efektif.

Dalam hal ini ditempat saya bekerja ada sedikit kendala mengenai pemasaran yang membuat saya terpacu untuk melakukan penelitian di PT Dunia Bangunan BSD untuk kebaikan perusahaan agar perusahaan bisa lebih berkembang dan maju karena apabila perusahaan dapat bertahan dan mungkin juga maju impact secara langsung maupun tidak langsung akan terasa oleh karyawan. Dan saya akan mulai dari memperkenalkan perusahaan dimana tempat saya bekerja yaitu PT Dunia Bangunan BSD, dimana perusahaan ini berdiri atau tepatnya *Grand Opening* tanggal 19 Februari 2009, alamat tepatnya di jalan Pahlawan Seribu BSD Junction dan PT Dunia Bangunan BSD ini bergerak dibidang Retail bahan bangunan

yang dimiliki oleh Bapak Ir. Hardani Kawilarang sebagai Owner dan Juga Manajemennya. Dalam perjalanan waktunya memang perusahaan ini berkembang tetapi belakangan terakhir ini terlihat banyak kendala yang datang silih berganti mulai dari sumber daya manusianya sampai dengan pemasaran.

Karena saya mengambil studi jurusan Manajemen Pemasaran maka saya akan coba fokuskan penelitian kepada permasalahan pemasarannya dimana pemasaran juga sangat vital untuk keberlangsungan jalannya perusahaan maka dari itu kegiatan pemasaran merupakan salah satu kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan untuk memasarkan dan menjual barang dagangannya kepada konsumen. Kegiatan pemasaran yang dilakukan perusahaan harus dapat memberikan kepuasan kepada konsumen. Menurut Philip Kotler dalam bukunya "*Principle of Marketing*", pengertian pemasaran adalah kegiatan manusia yang diarahkan kepada usaha yang memuaskan kebutuhan dan keinginan melalui proses pertukaran. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemasaran memegang peranan penting dalam menunjang kegiatan perusahaan-perusahaan di dalam meningkatkan penjualan.

Peranan pemasaran dalam keberhasilan perusahaan telah diakui dikalangan pengusaha untuk mempertahankan keberadaannya dalam mengembangkan usaha dan mendapatkan keuntungan. Salah satu ukuran keberhasilan perusahaan tersebut adalah dengan diperolehnya laba melalui peningkatan volume penjualan. Agar tujuan perusahaan untuk meningkatkan hasil penjualan tercapai maka, perusahaan harus mampu mempunyai cara-cara atau metode-metode yang digunakan sebagai pedoman terutama dalam bidang pemasaran. Strategi pemasaran adalah cara yang paling tepat dalam upaya meningkatkan penjualan. Caranya adalah dengan menetapkan harga, promosi serta saluran distribusi barang dan jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada konsumen.

Harga merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan karena menentukan seberapa besar keuntungan yang akan diperoleh perusahaan dari penjualan produknya, baik

berupa barang maupun jasa. Harga juga salah satu elemen bauran pemasaran yang paling fleksibel, harga dapat diubah dengan cepat, tidak seperti ciri khas (*feature*), produk dan perjanjian distribusi (Philip Kotler: 2018). “Setiap perusahaan berusaha menetapkan harga yang paling tepat, supaya dapat memberikan keuntungan yang di harapkan”.

Dalam kegiatan pemasaran ada unsur -unsur yang dinamakan dengan bauran promosi yaitu periklanan, publisitas dan humas, pemasaran langsung, promosi penjualan dan penjualan tatap muka. Promosi pada hakekatnya adalah suatu komunikasi pemasaran artinya aktivitas pemasaran yang berusaha menyebarkan informasi, mempengaruhi/membujuk, dan atau mengingatkan pasar sasaran atas perusahaan dan produknya agar bersedia menerima, membeli dan loyal pada produk yang ditawarkan perusahaan yang bersangkutan, Tjiptono (2008: 219).

Salah satu alat dari promosi penjualan adalah potongan harga, potongan harga adalah pengurangan harga produk dari harga normal dalam periode tertentu. Maka dari itu dari berbagai strategi tersebut, promosi dan kebijakan harga yang dalam hal ini adalah pemberian potongan harga, merupakan bagian yang penting serta berpengaruh terhadap peningkatan penjualan. Dalam kebijakan penetapan harga para pembuat keputusan dalam perusahaan harus mempertimbangkan reaksi dari berbagai pihak, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun yang dari luar perusahaan yang dapat mempengaruhi atau sebaliknya mempengaruhi oleh keputusan mengenai harga yang ditetapkan. Kegiatan promosi yang berupa potongan harga akan dapat menambah serta mempengaruhi konsumen terhadap nilai barang atau jasa yang sedang diedarkan di pasaran. Dengan adanya kegiatan tersebut akan mendorong dan mengarahkan konsumen untuk membeli, sehingga penjualan akan meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Selain itu, pemberian potongan harga kepada konsumen akan dapat menambah dan mempertahankan minat konsumen untuk melakukan pembelian terhadap produk yang ditawarkan oleh perusahaan.

Dalam hal tersebut, pengetahuan akan bauran

pemasaran yang baik dalam upaya pelaksanaan kegiatan pemasaran secara intensif menjadi faktor penting yang harus diketahui oleh perusahaan dalam upaya mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan menjangkau konsumen sebanyak-banyaknya. Sehingga berbagai kajian yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan penjualan melalui kebijakan potongan harga akan mendapatkan tanggapan yang positif dari konsumen agar dapat mencapai laba dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul dalam skripsi ini yaitu tentang “Pengaruh Kebijakan Potongan Harga Terhadap Penjualan Pada PT Dunia Bangunan BSD”.

Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, untuk memudahkan pemahaman yang kurang tepat, maka penulis melakukan pembatasan-pembatasan masalah sebagai berikut. Kebijakan potongan harga adalah pengurangan harga produk dari harga normal dalam periode tertentu. Sumber: Sutisna, dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran* (2001: 303). Penjualan adalah suatu kegiatan yang ditujukan untuk mencari pembeli, mempengaruhi, dan member petunjuk agar pembeli dapat menyesuaikan kebutuhannya dengan produksi yang ditawarkan serta mengadakan perjanjian mengenai harga yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Sumber: Moekijat dalam bukunya *Kamus Manajemen Cetakan ke lima* (2000: 48). Objek penelitian ini pada PT Dunia Bangunan BSD tepatnya pada perusahaan yang bergerak pada bidang retail bahan bangunan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Dunia Bangunan BSD yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan bahan bangunan lebih tepatnya lagi bisa disebut retail bahan bangunan. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka, dimulai dari penyimpulan data,

penafsiran data tersebut, serta penampilan dari hasil yang bersifat data (Suharsimi Arikanto, 2013: 12).

Penulis melakukan penelitian pada perusahaan ini didasari oleh beberapa hal, antara lain: PT Dunia Bangunan BSD adalah perusahaan yang sedang berkembang pesat untuk perdagangan retail bahan bangunan di area BSD. Produk yang diperdagangkan berupa bahan-bahan bangunan seperti Tile and Granit, Sanitary, Cat, Tool, Houseware, Elektrik. Sumber data

Sumber data yaitu keterangan yang benar dan nyata, yang dapat dijadikan kajian analisis atau kesimpulan dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasan, 2013: 82). Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang PT. Dunia Bangunan serta hasil wawancara dengan pihak terkait. Data sekunder adalah data yang diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik, diagram dan sebagainya sehingga lebih informatif oleh pihak lain (Umar, :2002: 84). Dalam hal ini penulis menggunakan data sekunder berupa buku-buku dan media *online*. Buku-buku dan media *online* yang memuat informasi mengenai topik pembahasan yang penulis angkat dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan data Penulis melakukan penelitian langsung ke perusahaan yang diteliti dengan menggunakan metode sebagai berikut: Observasi Menurut Sugiono (2005: 64) "observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan". Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap PT Dunia Bangunan BSD. Dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan saja sehingga fokus perhatian lebih tajam pada data yang lebih relevan dan peneliti melihat langsung pada objek penelitian dimana data yang telah diperoleh dapat digunakan untuk tambahan dalam melakukan analisis.

Kemudian wawancara digunakan sebagai teknik pengumpul data, apabila peneliti ingin melakukan penelitian di suatu perusahaan. Penulis datang ke perusahaan guna mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak yang berkompeten dalam perusahaan mengenai suatu objek yang diteliti. Wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka yang telah disediakan perusahaan untuk mendapatkan informasi tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, data tentang harga dan potongan harga, bidang usaha dan data penjualan.

Studi kepustakaan, penelitian kepustakaan dilakukan dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian guna memperoleh tentang Pengaruh Kebijakan Potongan Harga Terhadap Penjualan pada PT Dunia Bangunan BSD. Penelitian ini dilakukan dengan membaca berbagai buku dan literatur yang relevan dan mencari hubungan antara variabel yang diteliti sesuai dengan masalah yang ditemui.

Metode Perhitungan dan Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari data dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh melalui hasil wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiono, 2005: 89).

Salah satu metode analisis data yang lebih efisien dan efektif dalam hubungan tujuan riset adalah penggunaan teknik statistika, yaitu:

1. Koefisien korelasi dari pearson

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara potongan harga dengan penjualan, digunakan koefisiensi korelasi yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = koefisiensi korelasi antara x dan y

n = banyak data

x = nilai variabel bebas, yaitu potongan harga

y = nilai variabel terikat, yaitu penjualan.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $r > 0$
Hubungan antara x dan y merupakan hubungan yang positif, yaitu semakin besar nilai variabel x (bebas), dimana semakin besar pula pengaruhnya terhadap nilai variabel y (terikat), atau sebaliknya semakin kecil nilai variabel x (bebas), maka semakin kecil pula nilai variabel y (terikat).
- b. Apabila nilai $r < 0$
Hubungan x dan y merupakan hubungan negative, yaitu semakin kecil nilai variabel x (bebas), maka semakin besar nilai variabel y (terikat) atau sebaliknya semakin besar nilai variabel x (bebas), maka semakin kecil nilai variabel y (terikat).
- c. Apabila nilai $r = 0$
Artinya antara variabel x dan y tidak terdapat hubungan sama sekali, variabel x (bebas) tidak member kontribusi terhadap peningkatan variabel y (terikat).
- d. Apabila $r = 1$ atau $r = -1$
Artinya telah terjadi hubungan sempurna antara variabel x (bebas) dan variabel y (terikat). Untuk $r = 1$ berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel x dengan variabel y, dan sebaliknya apabila $r = -1$ berarti terdapat hubungan negatif yang sempurna antara variabel x dengan variabel y.

Tabel 1. Pedoman Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Internal Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0.000 - 0.199	Sangat Rendah
0.200 - 0.399	Rendah
0.400 - 0.599	Cukup Kuat
0.600 - 0.799	Kuat
0.800 - 1.000	Sangat Kuat

2. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah uji ketepatan pikiran dilakukan untuk mendeteksi ketepatan paling baik dari garisregresi. Uji ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai

koefisien determinasi (KD) merupakan besaran nol negatif

Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Koefisien determinasi bernilai nol berarti tidak ada hubungan antara variabel x (bebas) dengan variabel y (terikat), sebaliknya nilai koefisien determinasi satu berarti suatu kecocokan sempurna dari ketetapan pertukaran model.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari nilai x terhadap nilai y dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan (*coefficient of determination*). Yang dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi antara x dan y

Besar kecilnya nilai koefisien determinasi ini menunjukkan besar kecilnya kontribusi atau sumbangan variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

3. Uji signifikan koefisiensi korelasi (uji - t)

Menurut j. Suprianto dan Yuni Astuti (2008: 6), uji signifikasi koefisien korelasi adalah menguji kuat lemahnya hubungan antara variabel. Rumus uji t untuk korelasi adalah:

Dengan menggunakan uji searah atas maka kriteria uji:

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- a. Jika $T_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H^0 diterima
- b. Jika $T_{hitung} > t_{tabel}$, Berarti H^0 ditolak interpretasi taraf signifikasi (j. Supranto, statistik 2, 2000)
- c. Apabila $T_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikasi 1% berarti hubungan antara variabel sangat signifikan
- d. Apabila $T_{hitung} < t_{tabel}$ Pada taraf signifikasi 5% berarti hubungan antara variabel signifikan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Dalam pelaksanaan di lapangan, penetapan harga bukan hanya berpengaruh bagi kelangsungan perusahaan itu sendiri tetapi juga bagi konsumen. Oleh karena itu, dalam menetapkan harga sebaiknya perusahaan mempertimbangkan pemberian potongan harga atau diskon yang di berikan kepada konsumen agar memiliki nilai manfaat bagi konsumen dan dapat memberikan manfaat bagi keuntungan perusahaan. PT. Dunia Bangunan 2 BSD yang bergerak pada bidang perdagangan retail bahan bangunan tentunya telah mempertimbangkan potongan harga yang ditetapkan untuk meningkatkan penjualannya. Berikut ini adalah hasil dan membahas mengenai seberapa besar pengaruh kebijakan potongan harga guna meningkatkan penjualan bahan bangunan pada PT Dunia Bangunan 2 BSD.

Data Perusahaan

PT Dunia Bangunan 2 BSD adalah perusahaan yang sedang berkembang dan memiliki dua toko yaitu: di Daan Mogot dan di BSD. Perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan retail bahan bangunan ini dilakukan secara cash atau kredit telah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kompetitif. Hal ini dibuktikan dengan hasil penjualan setiap tahunnya yang meningkat.

Berikut ini adalah data hasil penjualan bahan bangunan yang disajikan dalam bentuk tabel pada PT Dunia Bangunan BSD:

Tabel 2. Total Penjualan PT. Dunia Bangunan BSD (Dalam Ribuan Rupiah)

Model	Tahun	Total Transaksi	Total Unit	Total Penjualan
1	2010	246.556	537.122	32.056.780.438
2	2011	294.741	626.773	39.920.214.992
3	2012	336.964	716.373	47.861.266.723
4	2013	346.530	757.445	57.707.358.221
5	2014	381.085	1.144.395	90.664.743.861

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 total unit yang dijual mengalami peningkatan sehingga total penjualan pun ikut meningkat.

Sedangkan prosentase penjualan bahan

bangunan pada PT Dunia Bangunan BSD selama lima tahun adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Prosentase Penjualan PT. Dunia Bangunan BSD (Dalam Ribuan Rupiah)

Model	Tahun	Total Penjualan	Kenaikan	%
1	2010	32.056.780.438	-	-
2	2011	39.920.214.992	7.863.434.554	19.70
3	2012	47.861.266.723	7.941.051.731	16.59
4	2013	57.707.358.221	9.846.091.498	17.06
5	2014	90.664.743.861	32.957.385.640	36.35

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terjadi kenaikan pada total penjualan atau kenaikan pada penjualan pada PT. Dunia Bangunan BSD, yaitu pada tahun 2011 total penjualan mengalami kenaikan Rp7.863.434.554 atau 19,70% dari Rp32.056.780.438 menjadi Rp39.920.214.992. Pada tahun 2012 total penjualan mengalami kenaikan kembali yaitu Rp7.941.051.731 atau 16,59% dari Rp39.920.214.992 menjadi Rp47.861.266.723. Ditahun 2013 perusahaan mengalami kenaikan penjualan kembali sebesar Rp9.846.091.498 atau 17,06% dari Rp47.861.266.723 menjadi Rp57.707.358.221. Pada tahun 2014 juga penjualan mengalami kenaikan sebesar Rp.32.957.640 atau 36,35% dari Rp57.707.358.221 menjadi Rp90.664.743.861.

Di bawah ini adalah data mengenai potongan harga atau diskon yang ditetapkan oleh PT. Dunia Bangunan BSD dalam lima tahun, yaitu:

Tabel 4. Potongan Penjualan (Diskon) PT. Dunia Bangunan BSD (Dalam Ribuan Rupiah)

Model	Tahun	Total Harga Sebelum Diskon	Potongan Harga	Total Penjualan
1	2010	32.697.916.047	641.135.609	32.056.780.438
2	2011	40.718.619.292	798.404.300	39.920.214.992
3	2012	48.818.492.057	957.225.334	47.861.266.723
4	2013	58.861.505.385	1.154.147.164	57.707.358.221
5	2014	92.478.038.738	1.813.294.877	90.664.743.861

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan besar kecilnya tingkat potongan harga yang diberikan juga mempengaruhi besar kecilnya total penjualan yang didapatkan. Hal ini terlihat dari tahun 2010 hingga tahun 2014 penjualan mengalami peningkatan yang dipengaruhi oleh peningkatan potongan harga yang diberikan pada tahun 2010 hingga tahun 2014.

1. Perhitungan Analisis Data

Tabel 5. Perhitungan Potongan Harga (x) dengan penjualan (y) (Dalam Milyaran Rupiah)

Tahun	x	y	x.y	x ²	y ²
2010	641	32.057	20.548.537	410.881	1.027.651.249
2011	798	39.920	31.856.160	636.804	1.593.606.400
2012	957	47.861	45.802.977	915.849	2.290.675.321
2013	1.154	57.707	66.593.878	1.331.716	3.330.097.849
2014	1.813	90.665	164.375.645	3.286.969	8.220.142.225
Σ	5.363	268.210	329.177.197	6.582.219	16.462.173.044

Pembahasan

a. Analisis Korelasi

Rumus perhitungan korelasi adalah:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Dimana:

- r : Koefisien Korelasi
- n : Jumlah data yang dihitung
- x : Potongan Harga
- y : Penjualan

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{5(329.177.197) - (5.363)(268.210)}{\sqrt{5(6.582.219) - (5.363)^2} \cdot \sqrt{5(16.462.173.044) - (268.210)^2}}$$

$$r = \frac{1.645.885.985 - 1.438.410.230}{\sqrt{(32.911.095 - 28.761.769) \cdot (82.310.865.220 - 71.936.604.100)}}$$

$$r = \frac{207.475.755}{\sqrt{4.149.326 \cdot 10.374.261.120}}$$

$$r = \frac{207.475.755}{\sqrt{43.046.191.386.005.160}}$$

$$r = \frac{207.475.755}{207.475.761}$$

$$r = 0,9999999711$$

$$r = 0,910$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa r=0,910 berarti telah terjadi hubungan positif atau tingkat hubungan yang sangat kuat antara variable x dengan variable y. apabila kebijakan potongan harga yang diberikan oleh perusahaan diterima dengan baik oleh pelanggan atas konsumen maka akan meningkat penjualannya.

b. Analisis Koefisien Determinasi

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,910)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,8281 \times 100\%$$

$$KD = 82,81$$

Nilai Koefisien Determinasi KD = 82,81% ini menunjukkan bahwa kontribusi potongan harga produk bahan bangunan terhadap penjualan pada PT. Dunia Bangunan BSD sebesar 82,81 sedangkan selebihnya yaitu 100% - 82,81 = 17,91 dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain tersebut diantaranya bisa berupa promosi atau pameran-pameran yang biasanya terdapat harga yang lebih murah dari biasanya. Selain itu *traffic showroom* juga dapat menambah penjualan pada PT. Dunia Bangunan BSD.

c. Pengujian Hipotesis Dengan uji-t

Untuk menguji signifikansi hubungan antara potongan harga dengan penjualan bahan bangunan pada PT. Dunia Bangunan BSD, maka perlu suatu uji koefisiensi korelasi yang ditunjukkan pada rumus sebagai berikut:

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$T_{hitung} = \frac{0,910\sqrt{5-2}}{\sqrt{1-0,910^2}}$$

$$T_{hitung} = \frac{0,910 \times 1,73}{\sqrt{1-0,83}}$$

$$T_{hitung} = \frac{1,5743}{\sqrt{0,17}}$$

$$T_{hitung} = \frac{1,57}{0,41}$$

$$T_{hitung} = \frac{1,57}{0,41}$$

$$T_{hitung} = 3,82$$

$$T_{hitung} = 4$$

Berdasarkan perhitungan di atas dimana T hitung = 4 untuk kesalahan 5% dan DK = 5-4 = 1, Ttabel diperoleh sebesar 6,314. Jadi Thitung < Ttabel maka Ho diterima. Namun pada hitungan sebelumnya, yaitu pada uji korelasi dan determinasi terdapat hubungan yang positif atau sangat kuat antara potongan harga dan penjualan pada PT Dunia Bangunan BSD.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dari hasil pembahasan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: PT. Dunia bangunan BSD melakukan kebijakan potongan harga selama lima tahun dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014. Pada tahun 2010 kebijakan harga ditetapkan sebesar Rp641.135.609,- dengan memperoleh hasil penjualan sebesar Rp32.056.780.438,- pada tahun 2011 potongan harga sebesar Rp798.404.300,- dengan hasil penjualan Rp39.920.214.992,- tahun 2012 potongan harga sebesar Rp 957.225.334,- dan memperoleh hasil penjualan Rp47.861.266.723,- berikutnya tahun 2013 potongan harga sebesar Rp1.154.147.164,- dan memperoleh hasil penjualan sebesar Rp57.707.358.221,- dan terakhir pada tahun 2014 potongan penjualan sebesar Rp1.813.294.877,- dengan memperoleh penjualan sebesar Rp90.664.743.861. Kebijakan potongan harga yang ditetapkan oleh PT. Dunia Bangunan BSD adalah dengan maksud untuk meningkatkan penjualan pada produknya, yaitu penjualan bahan bangunan. Hasil penelitian menunjukkan selama lima tahun perusahaan mengalami peningkatan penjualan. Penjualan tahun 2010 adalah menjadi dasar tahun sehingga belum ada tingkat prosentase peningkatannya, pada tahun 2011 sampai tahun 2014 menjadi tahun berjalan atau *current period* dengan diperoleh angka kenaikan atau peningkatan penjualan pada tahun 2011 sebesar Rp7.863.434.554,- atau 19,70% pada tahun 2012 penjualan mengalami kenaikan sebesar Rp7.941.051.731,- atau 16,59% ditahun 2013 kenaikan penjualan sebesar Rp9.846.091.497,- atau 17,06% dan pada tahun 2014 perusahaan mengalami peningkatan penjualan sebesar Rp32.957.384.640 atau 36,35%. Terdapat pengaruh yang sangat kuat antara kebijakan potongan harga yang dilakukan dengan penjualan pada PT. Dunia Bangunan BSD pada bidang penjualan produk bahan bangunan. Kuatnya hubungan antara potongan harga dengan penjualan dapat dibuktikan dengan menggunakan metode ststistika korelasi sederhana menunjukkan nilai $r = 0,910$ atau $(0,910)^2 = 82,81\%$ yang berarti dari perubahan atau peningkatan volume penjualan disebabkan oleh

kebijakan potongan harga. Sedangkan sisanya 17,19 disebabkan oleh faktor lain yang tidak teramati dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan di atas dimana $T_{hitung} = 4$ untuk kesalahan 5% dan $DK = 5-4 = 1$, T_{tabel} diperoleh sebesar 6,314. Jadi $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima. Namun pada hitungan sebelumnya, yaitu pada uji korelasi dan determinasi terdapat hubungan yang positif atau sangat kuat antara potongan harga dan penjualan pada PT. Dunia Bangunan BSD.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas saran, masukan, dan bantuan, semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, S. (2018). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Buchari, A. (2018). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Hasan, A. (2013). *Marketing*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Ikbah, M. H. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Istijanto. (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran, Cara Praktis Meneliti Konsumen dan Pesaing*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Khairul, M. (2010) <http://ammarawita.usaha.blogspot.com>.
- Kotler, P & Armstrong, G. (2014). *Prinsip – Prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, P & Keller, L. K. (2018). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Lamarto, Y. (1999). *Prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Saladin, D (2003) *Intisari Pemasaran dan Unsur-unsur Pemasaran*. Bandung: Linda Karya.
- Sexton, D. (2007). *Trump University Marketing 101*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu*

- Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, U. (2002). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutoyo, S. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Damar Mulia Pustaka.
- Stanton, J. W. (1999). *Fundamental of Marketing*. Yogyakarta: Liberty.
- Swasta, B & Irawan. (2008). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Tim. Marknesis. (2009). *Pemasaran Strategi, Taktik dan Kasus*. Yogyakarta: Marknesis.
- Tjiptono, F & Fregorius, C & Dadi, A. (2008). *Pemasaran Strategi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umar, H. (2002). *Metodologi Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
 J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (42 - 55)
 ©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
 dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
 DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.99>



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan

Raden Yeti Sumiaty

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
 rd.yetisumiaty@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sekolah Al-Azhar BSD Tangerang Selatan-Banten, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru sekolah Al-Azhar BSD Tangerang Selatan-Banten, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sekolah Al-Azhar BSD Tangerang Selatan-Banten, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja guru sekolah Al-Azhar BSD Tangerang Selatan-Banten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif analisis. Populasi dalam penelitian ini ialah guru-guru Sekolah Al Azhar BSD yang berjumlah 110 orang dan menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yang positif sebesar t_{hitung} 24,209 pada taraf signifikansi 0,000. Terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja guru yang positif sebesar t_{hitung} 19,767 pada taraf signifikansi 0,000. Terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja guru yang positif sebesar t_{hitung} 18,667 pada taraf signifikansi 0,000. Sedangkan hubungan secara simultan terdapat antara gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja guru yang positif sebesar f_{hitung} 364,805 dengan taraf signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan sehingga semua hipotesis diterima.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style on the performance of Al-Azhar BSD Tangerang Selatan-Banten school teachers, to determine the effect of training on the performance of Al-Azhar BSD Tangerang Selatan-Banten school teachers, to determine the effect of compensation on the performance of Al-Azhar BSD school teachers Tangerang Selatan-Banten, and to find out the influence of leadership style, training and compensation on the performance of Al-Azhar BSD school teachers in South Tangerang-Banten. The method used in this research is quantitative descriptive analysis. The population in this study were the teachers of the Al Azhar BSD School totaling 110 people and used a saturated sample technique in which all populations were sampled in the study. The results showed that there was a partial influence between the leadership style on the positive teacher performance of t_{count} 24.209 at a significance level of 0.000. There is a partial effect between training on the positive teacher performance of $t_{arithmetic}$ 19.767 at a significance level of 0.000. There is a partial effect between compensation on the positive teacher performance of t_{count} 18.667 at a significance level of 0.000. While there is a simultaneous relationship between leadership style, training and compensation to the positive teacher performance of f_{count} 364.805 with a significance level of 0.000. It can be concluded that the results of the study have a positive and significant effect both partially and simultaneously so that all hypotheses are accepted.

Keywords : *Prinsipal Leadership, Training, Compensation, Performance Teacher*

PENDAHULUAN

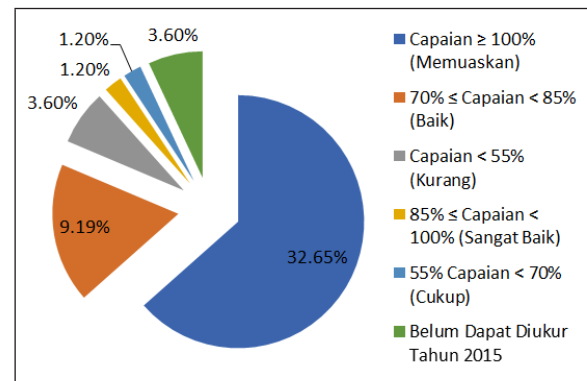
Pendidikan Nasional berusaha untuk membimbing warga negara Indonesia kepada pengembangan pribadi yang berdasarkan ketuhanan serta bermasyarakat dan mampu membudayakan alam sekitarnya. Sebagai suatu sistem pendidikan nasional mempunyai tujuan yang jelas, seperti yang telah dijelaskan dalam Undang-undang pendidikan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk mengembangkan manusia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi luhur serta memiliki kepribadian yang mantab dan memiliki tanggung jawab yang tinggi kepada masyarakat dan bangsa.

Tidak ada lingkungan bisnis organisasi yang bersifat statis, karena semua pasti akan mengalami perubahan. Perubahan yang diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang dinamis dan kompetitif tersebut akan membawa dampak pada perubahan yang lebih besar lagi. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi yang lain.

Kinerja guru merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan.

Berdasarkan data dikeluarkan oleh Kemendikbud Tahun 2016 menunjukkan peningkatan yang positif. Sesuai dengan kinerja guru, dari sebanyak 49 Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS) yang mengukur pencapaian sasaran strategis, sebanyak 32 IKSS (65%) capaian kinerjanya memuaskan, 9 IKSS (18%) capaian kinerjanya sangat baik, 3 IKSS (6%) capaian kinerjanya baik, 1 IKSS (2%) capaian kinerjanya cukup, dan 1 IKSS (2%) capaian kinerjanya kurang. Sedangkan sebanyak 3 IKSS belum

diketahui tingkat capaiannya kinerjanya di tahun 2015 karena hasil baru diperoleh pada tahun 2016, yaitu IKSS persentase guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan yang berkinerja baik.



Gambar 1. Rincian Pencapaian IKSS

Guru bagi sekolah adalah aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi/ Yayasan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Manusia bermuara dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreatifitas di setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi, faktor kompensasi dan faktor lingkungan kerja. Namun menurut observasi yang dilakukan peneliti berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan di lokasi penelitian. Sebagian guru menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, karyawan datang terlambat, masih adanya karyawan yang pulang lebih cepat, dari observasi dan informasi yang didapatkan dari kepala sekolah masih ditemukan karyawan belum maksimal menuliskan kegiatan kerja, masih adanya karyawan yang menjalankan aktivitas masih rendah, adanya kepemimpinan yang kurang

tegas, tidak adanya sanksi yang tegas, keluhan karyawan tentang pelatihan yang kurang merata dan kompensasi (gaji) yang belum sesuai, dan hal itu menunjukkan masih rendahnya kinerja sebagian karyawan terhadap organisasi.

Dalam hal ini peneliti ingin mengetengahkan tiga faktor, yaitu faktor kepemimpinan, faktor pelatihan dan faktor kompensasi. Pemilihan ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketiga faktor tersebut paling sering muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Komponen-komponen pendidikan tersebut memiliki peran yang penting, salah satu peran penting ada pada guru, karena merupakan ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Guru menduduki posisi yang sangat strategis yang akan memberikan kontribusi langsung terhadap kualitas hasil belajar siswa. Dengan demikian jelas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan adalah guru. Jika, para guru tersebut menjalankan prinsip-prinsip profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya, akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai salah satu faktor pendorong prestasi kerja guru, yang harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan jika menghendaki kinerja karyawannya meningkat sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Proses memotivasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin dalam organisasi tersebut.

Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Di samping

itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungannya bawahannya. Demikian berpengaruhnya kepemimpinan dalam suatu organisasi sehingga bisa dikatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang diharapkan. Hal ini tercermin kepada kepala sekolah Al Azhar BSD yang masih kurang perhatian kepada guru-guru pengajar sehingga penilaian kinerja guru masih lemah terhadap komitmen organisasi/sekolah.

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan guru dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pelaksanaannya nanti akan menguntungkan individu guru khususnya dan organisasi pada umumnya. Sehingga guru akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberikan pimpinannya. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai/guru baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi.

Agar kinerja guru meningkat perlu diberikan peluang atau kesempatan dalam mengembangkan segenap potensinya, misalkan dengan cara:

- 1) Peningkatan pendidikan.
- 2) Keikutsertaan dalam seminar, pelatihan, lokakarya.
- 3) Pemberian Kompensasi sebagai imbalan bagi guru berprestasi.
- 4) Melakukan studi banding dengan sekolah-sekolah unggulan.

Melalui kegiatan tersebut diharapkan guru-guru dapat meningkatkan kualitas belajarnya dalam pelaksanaan belajar mengajar, termasuk juga kemampuan guru dalam pemanfaatan teknologi informasi sebagai penunjang pembelajaran, hal ini perlu diperhatikan kepada guru-guru Al Azhar BSD agar mampu bersaing dengan guru-guru dari sekolah unggulan di Tangerang Selatan khususnya dan guru-guru dari sekolah se Indonesia secara umum.

Kompensasi yang diberikan secara benar,

akan berpengaruh pada para guru lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Semakin baik kompensasi yang diterima oleh guru maka kinerja guru juga semakin baik.

Hal ini dapat merangsang guru-guru untuk terus meningkatkan prestasi dalam mengajar sehingga berdampak kepada peningkatan kinerja dalam mengajar. Pemberian kompensasi selanjutnya diberikan atas guru-guru yang memiliki prestasi yang baik dalam mengajar dan membimbing siswanya berdasarkan totalitas dan loyalitas dalam mengajar.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas baik fenomena dan data empiris yang penulis sajikan, maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dalam bentuk penelitian dan mengambil judul, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al-Azhar Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan-Banten".

METODE

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analitik kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Penelitian ini juga menggunakan desain kausal yang bertujuan untuk menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui uji regresi. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan software SPSS 21.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) mengemukakan definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi adalah semua objek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan

dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Al-Azhar Bumi Serpong Damai Tahun 2016 sejumlah 110 orang.

Sampel

Adapun pengertian sampel menurut Sugiyono (2011: 81), yaitu sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode jenuh yaitu sejumlah sampel merupakan seluruh populasi. Adapun sampel penelitian ini sebanyak 110 responden.

Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Rancangan Analisis
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Autokoreasi
 - d. Uji Heteroskedastisi
3. Uji Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda
 - a. Uji Regresi Linier Sederhana (Uji Statistik (t))
 - b. Uji Regresi Linier Berganda (Uji F, serentak/simultan) dengan analisis *Analysis of varian* (ANOVA)
 - c. Uji Koefisien Diterminasi

HASIL dan PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Irham Fahmi (2013: 15) mengatakan "kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan".

Gaya kepemimpinan adalah suatu lakon/peran dalam sistem organisasi tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan,

kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin.

Pelatihan

Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi suatu kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah melalui program pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi.

Handoko (2010: 104) menyebutkan bahwa "latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin".

Menurut Gary Dessler (2009) "pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang. Keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya".

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian harga individual. Menurut Sedarmayanti (2010: 239), "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka".

Menurut Dessler (2007: 46), "kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan

dan muncul dari pekerjaan mereka". Menurut Hasibuan (2012: 118), "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Kinerja Guru

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para penulis:

Menurut Simanjuntak J Payaman (2007: 1), "kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu". Menurut Dessler (2007) seperti yang dikutip Mangkuprawira, S (2007). Kinerja merupakan prosedur yang meliputi:

1. Penetapan standar kinerja
2. Penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini.

Menurut Vethzal Rivai Ahmad Fawzi (2009), "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dulu dan telah disepakati bersama".

Menurut Hersey and Blanchard seperti yang dikutip Mangkuprawira, S (2007) "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah

cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya”.

Kustriyanto dalam Mangkunegara (2011: 43) juga menyatakan bahwa “kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”.

Menurut Furtwengler dalam Wibowo (2011: 54) “kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak”.

Selanjutnya M. Yani (2012: 117) menyatakan bahwa “penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan”.

Menurut Costello dalam Wibowo (2011: 11) bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”.

Sedangkan menurut Bacal dalam Wibowo (2011: 8) juga menyatakan bahwa “pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan”.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain: Menurut Sutermeister dalam Hasibuan (2009: 54) terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan social dan kebutuhan egoistik.

Sedangkan menurut Wibowo (2012:14) ada beberapa elemen pokok yaitu:

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
- 2) Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.

- 3) Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
- 4) Evaluasi kinerja (feedback)

Hasil

Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji validitas ini, kriteria suatu nilai dapat dinyatakan valid jika nilai tersebut lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dimana r_{tabel} untuk 110 responden adalah sebesar 0,185.

Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r _{hitung})	Distribusi (r _{tabel})	Keterangan
1	0,799	0,185	Valid
2	0,745	0,185	Valid
3	0,658	0,185	Valid
4	0,859	0,185	Valid
5	0,866	0,185	Valid
6	0,743	0,185	Valid
7	0,382	0,185	Valid
8	0,249	0,185	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan (X₂)

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r _{hitung})	Distribusi (r _{tabel})	Keterangan
1	0,779	0,185	Valid
2	0,758	0,185	Valid
3	0,760	0,185	Valid
4	0,493	0,185	Valid
5	0,815	0,185	Valid
6	0,764	0,185	Valid
7	0,753	0,185	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 3. Uji Validitas Kompensasi (X₃)

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r _{hitung})	Distribusi (r _{tabel})	Keterangan
1	0,816	0,185	Valid
2	0,737	0,185	Valid
3	0,680	0,185	Valid
4	0,817	0,185	Valid
5	0,533	0,185	Valid
6	0,808	0,185	Valid
7	0,711	0,185	Valid
8	0,800	0,185	Valid
9	0,700	0,185	Valid
10	0,691	0,185	Valid
11	0,699	0,185	Valid
12	0,471	0,185	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Distribusi (r_{tabel})	Keterangan
1	0,825	0,185	Valid
2	0,771	0,185	Valid
3	0,688	0,185	Valid
4	0,777	0,185	Valid
5	0,410	0,185	Valid
6	0,815	0,185	Valid
7	0,744	0,185	Valid
8	0,767	0,185	Valid
9	0,695	0,185	Valid
10	0,708	0,185	Valid
11	0,717	0,185	Valid
12	0,302	0,185	Valid
13	0,740	0,185	Valid
14	0,241	0,185	Valid

Sumber: Data diolah

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu variabel. Pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60. Berikut hasil dari perhitungan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 21.0:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,824	Reliable
2	Pelatihan (X_2)	0,859	Reliable
3	Kompensasi (X_3)	0,908	Reliable
4	Kinerja Guru (Y)	0,902	Reliabel

Sumber: Data diolah

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov, dimana variable Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi sebagai variabel (X_3) yang merupakan variabel bebas (independen) terhadap Kinerja Guru sebagai variabel (Y) yang merupakan variabel terikat (dependen), apabila tingkat nilai signifikansi dan nilai K-S Z (*Kolmogorov-Smirnov Z*) > 0,05, maka data penelitian berdistribusi tersebut terdistribusi dengan normal.

Tabel 6. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53070464
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,042
Kolmogorov-Smirnov Z		,668
Asymp. Sig. [2-tailed]		,763

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,725	1,607		,451	,653		
	Gaya Kepemimpinan	,763	,102	,463	7,484	,000	,218	4,586
	Pelatihan	,434	,116	,227	3,725	,000	,224	4,466
	Kompensasi	,370	,057	,327	6,479	,000	,224	3,054

a. Dependent Variable : Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui bahwa, nilai *tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,218, Pelatihan (X_2) sebesar 0,224, dan Kompensasi (X_3) sebesar 0,325 lebih besar dari batas toleransi 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas ($X_1, X_2, X_3 > 0,1$). Sedangkan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 4,586, Pelatihan (X_2) sebesar 4,466, dan Kompensasi (X_3) sebesar 3,054 lebih kecil dari batasan VIF 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas ($X_1, X_2, X_3 < 10,00$).

Uji Autokoreasi

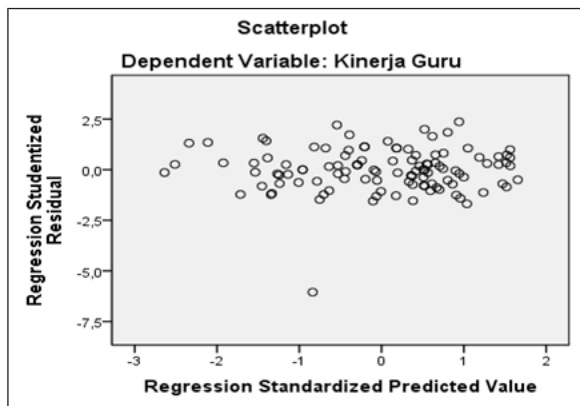
Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,955a	,912	,909	2,566	1,743

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil tabel di atas, diketahui bahwa nilai DW, 1,743 dan hasil tersebut berada diantara tabel DW test (1,55-2,46), sesuai dengan ketentuan pada pedoman *Durbin-Watson test* model regresi ini tidak terjadi Autokorelasi.

Uji Heteroskedastisi



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel di atas bahwa variance variable Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Pendistribusian penyebaran titik-titik data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu vertikal Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Sederhana (Uji Statistik (t))

1) Hasil Uji Parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 9. Uji Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	[Constant]	6,409	1,943		,298	,001
	Gaya Kepemimpinan [X_1]	1,516	,063	,919	24,209	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari tabel di atas didapat nilai t_{hitung} 24,209 untuk Gaya Kepemimpinan (X_1) dan nilai t_{tabel} adalah 1,659 (df= n-k, 110-3= 107). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara parsial,

sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif. Dari hasil tabel *Coefficients* di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan (X_1) 24,209 > t_{tabel} 1,659, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Dalam Uji Signifikansi apabila nilai Sig. < dari Signifikansi $\alpha= 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang Signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y), begitu pula sebaliknya apabila nilai Sig > dari Sig $\alpha= 0,05$ dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari tabel di atas dapat disimpulkan nilai Sig. Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,000 < 0,05, maka kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).

Sedangkan model regresi yang diperoleh adalah $y = 6,409 + 0,919X_1 + e$. Dengan demikian Constanta sebesar 6,409 menyatakan bahwa tanpa Gaya Kepemimpinan (X_1), Kinerja Guru (Y) tetap terbentuk sebesar 6,409. Apabila terjadi kenaikan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan pada variable Kinerja Guru (Y) sebesar 0,919.

2) Hasil Uji Parsial Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Guru

Tabel 10. Uji Regresi Sederhana Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	[Constant]	7,428	2,327		3,192	,002
	Pelatihan [X_2]	1,690	,085	,885	19,767	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari tabel di atas didapat nilai t_{hitung} 19,767 untuk Pelatihan (X_2) dan nilai t_{tabel} adalah 1,659 (df= n-k, 110-3= 107). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang

positif secara parsial, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif.

Dari hasil tabel *Coefficients* di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} Pelatihan (X_2) 19,767 > t_{tabel} 1,659, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel Pelatihan (X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Dalam Uji Signifikansi apabila nilai Sig. < dari Signifikansi $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang Signifikan antara Pelatihan (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y), begitu pula sebaliknya apabila nilai Sig > dari Sig $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari tabel di atas dapat disimpulkan nilai Sig. Pelatihan (X_2) sebesar 0,000 < 0,05, maka kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).

Sedangkan model regresi yang diperoleh adalah $y = 7,428 + 0,885X_1 + e$. Dengan demikian *Constanta* sebesar 7,428 menyatakan bahwa tanpa Pelatihan (X_2), Kinerja Guru (Y) tetap terbentuk sebesar 7,428. Apabila terjadi kenaikan pada variabel Pelatihan (X_2) sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan pada variable Kinerja Guru (Y) sebesar 0,885.

3) Hasil Uji Parsial Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 11. Uji Regresi Sederhana Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,147	2,478		2,884	,005
	Kompensasi (X_3)	,989	,053	,874	18,667	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari tabel di atas didapat nilai t_{hitung} 18,667 untuk Kompensasi (X_3) dan nilai t_{tabel} adalah 1,659 ($df = n - k, 110 - 3 = 107$). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara parsial, sebaliknya

apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif.

Dari hasil tabel *Coefficients* di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} Kompensasi (X_3) 18,667 > t_{tabel} 1,659, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kompensasi (X_3) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Dalam Uji Signifikansi apabila nilai Sig. < dari Signifikansi $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang Signifikan antara Kompensasi (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y), begitu pula sebaliknya apabila nilai Sig > dari Sig $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari tabel di atas dapat disimpulkan nilai Sig. Kompensasi (X_3) sebesar 0,000 < 0,05, maka kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).

Sedangkan model regresi yang diperoleh adalah $y = 7,147 + 0,874X_1 + e$. Dengan demikian *Constanta* sebesar 7,147 menyatakan bahwa tanpa Kompensasi (X_3), Kinerja Guru (Y) tetap terbentuk sebesar 7,147. Apabila terjadi kenaikan pada variabel Kompensasi (X_3) sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan pada variable Kinerja Guru (Y) sebesar 0,874.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis pada penelitian ini setelah di uji secara pasial terhadap semua variabel independen terhadap variabel dependen; X_1 -Y, X_2 -Y, dan X_3 -Y Hipotesis diterima (H_a . Positif dan Signifikan).

Uji Regresi Linier Berganda (Uji F, serentak/ simultan) dengan analisis *Analysis of varian* (ANOVA)

Tabel 12. Uji F (Simulatan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7207,513	3	2402,504	364,805	,000 ^b
	Residual	698,087	106	6,586		
	Total	7905,600	109			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_3), Pelatihan (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru(Y)

Dari tabel di atas didapat nilai F_{hitung} 364,805 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) dan nilai f_{tabel} adalah 2,69 ($df = n - k, 110 - 3 = 107$). Apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara simultan, sebaliknya apabila nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif secara simultan.

Dari hasil tabel ANOVA di atas dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 364,805 > f_{tabel} 2,69, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) Dalam Uji Signifikansi apabila nilai Sig. < dari Signifikansi $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y), begitu pula sebaliknya apabila nilai Sig > dari Sig $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari tabel di atas dapat disimpulkan nilai Sig. Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) sebesar 0,000 < 0,05, maka kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis pada penelitian ini setelah di uji secara simultan terhadap semua variabel independen; X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel dependen (Y), maka hasilnya Hipotesis diterima (Ha. Positif).

Uji Koefisien Determinasi

1) Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.843	3,375

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diperoleh nilai koefisien R= 0,919. Artinya korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,919, hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif secara parsial sebesar 91,9% antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,844, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 84,4% sedangkan sisanya 15,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Secara parsial antara Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.781	3,981

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X_2)

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diperoleh nilai koefisien R= 0,885. Artinya korelasi variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,885, hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif secara parsial sebesar 88,5% antara Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,783, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 78,3% sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Secara parsial antara Kompensasi (X_3) ter-

hadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,763	,761	4,162

a. Predictors: [Constant], Kompensasi (X₃)

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diperoleh nilai koefisien R= 0,874. Artinya korelasi variabel Kompensasi (X₃) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,874, hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif secara parsial sebesar 87,4% antara Kompensasi (X₃) terhadap Kinerja Guru (Y).

Nilai Koefisien Determinasi R Square (R²) sebesar 0,763, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 76,3% sedangkan sisanya 23,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 4) Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X₁), Pelatihan (X₂) dan Kompensasi (X₃) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,912	,909	2,566

a. Predictors: [Constant], Kompensasi (X₃), Pelatihan (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diperoleh nilai koefisien R= 0,955. Artinya korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Pelatihan (X₂) dan Kompensasi (X₃) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,955, hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif secara simultan sebesar 95,5% antara Gaya Kepemimpinan (X₁), Pelatihan (X₂) dan Kompensasi (X₃) terhadap Kinerja Guru (Y).

Nilai Koefisien Determinasi R Square (R²) sebesar 0,912, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan

(X₁), Pelatihan (X₂) dan Kompensasi (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 91,2% sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data statistik yang sudah diteliti, maka dapat diungkapkan pembahasan penelitian antara pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Al Azhar Serpong Tangerang Selatan baik secara parsial dan simultan, adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Persepsi Gaya Kepemimpinan kepala sekolah dari persepsi responden yang diperoleh melalui angket, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan kepala sekolah pada kategori baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada Bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji t (uji regresi linier sederhana), ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y) pada sekolah Al Azhar Serpong Tangsel. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21.0, dimana t_{hitung} sebesar 24,209 lebih besar dari t_{tabel} 1,659 ($24,209 > 1,659$) dengan tingkat probabilitas (α sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga untuk hipotesis pertama diterima (Ha1 diterima).

Hal ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya oleh, Paeno (2015) dengan judul tesis "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan", dengan hasil penelitian; Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,3%, sisanya 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,2% dan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Gaya kepe-

mimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 45,1% dan selebihnya 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. $F_{hitung} > F_{tabel}$ $44,392 > 3,08$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil olah data statistik atas jawaban responden, ditemukan bahwa persepsi variabel Pelatihan (X_2) pada sekolah Al Azhar Serpong Tangsel pada katagori baik. Hipotesis kedua yang diajukan oleh penulis bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) diterima, hal ini dibuktikan dengan melakukan uji t dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, dengan hasil sebagai berikut, dimana t_{hitung} sebesar 19,767 lebih besar dari t_{tabel} 1,659 ($19,767 > 1,659$) dengan tingkat probabilitas (α sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga untuk hipotesis kedua diterima (H_{a2} diterima).

Hal ini juga sejalan dengan peneliti sebelumnya oleh, Khairul Akhir Lubis (2008), dengan judul tesis “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero), Medan”. Dengan hasil penelitian; Adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial dan simultan antara pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai R^2 diperoleh sebesar 8,81% hal ini menunjukkan kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8,81%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap.

3. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil olah data statistik atas jawaban responden, ditemukan bahwa persepsi variabel Kompensasi (X_3) pada sekolah Al Azhar Serpong Tangsel pada katagori baik.

Hipotesis ketiga yang diajukan oleh penulis bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) diterima, hal ini dibuktikan dengan melakukan uji t dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, dengan hasil sebagai berikut, dimana t_{hitung} sebesar 18,667 lebih besar dari t_{tabel} 1,659 ($18,667 > 1,659$) dengan tingkat probabilitas (α sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga untuk hipotesis ketiga diterima (H_{a3} diterima).

Hal ini juga sejalan dengan peneliti sebelumnya oleh Siti Rohimah (2013), dengan judul tesis “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci, Tangerang”. Dengan hasil penelitian; Terdapat pengaruh yang signifikan, hal dapat dilihat dari kolom Betta, bahwa pengaruh terbesar adalah variabel disiplin kerja sebesar 0,377. Hasil pengolahan data dari tabel uji regresi linier berganda didapat variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai yang signifikan 0,017 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05, maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil olah data statistik di atas dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, akan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y). Dari tabel di atas Nilai F_{hitung} dalam tabel ANOVA sebesar 364,805 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,69, maka data tersebut dapat dikatakan terjadi pengaruh simultan yaitu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($364,805 > 2,69$) sehingga berpengaruh positif. Apabila dihitung dari nilai signifikansi menghasilkan nilai sig. $0,000 < \alpha = 0,05$, maka hasil yang di dapat berpengaruh secara signifikan, sehingga untuk hipotesis keempat diterima (H_{a4} diterima).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Al Azhar Serpong, Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($24,209 > 1,659$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < \alpha = 0,05$, maka Hipotesis (H_a diterima). Nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,844, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 84,4% sedangkan sisanya 15,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini; ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Al Azhar Serpong, Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,767 > 1,659$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < \alpha = 0,05$, maka Hipotesis (H_a diterima). Nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,783, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 78,3% sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini; ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Al Azhar Serpong, Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18,667 > 1,659$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < \alpha = 0,05$, maka Hipotesis (H_a diterima). Nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar 0,763, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 76,3% sedangkan sisanya 23,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini; ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Al Azhar Serpong, Tangerang Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $f_{hitung} 364,805 > f_{tabel} 2,69$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < \alpha = 0,05$, maka Hipotesis (H_a diterima). Nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) sebesar

0,912, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 91,2% sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas saran, masukan, dan bantuan, semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14 (Human Resources Management 14th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Khairul Akhir Lubis (2008), dengan judul tesis "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero), Medan
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2009). *Panduan Lengkap Mengenai Statistik dan SPSS 17*. Jakarta: Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, P.J. (2001), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi 2001*, Jakarta:

- FE UI.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono dan Wibowo. (2002). *Statistik Penelitian, Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, T. (2006). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (56 - 65)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.87>



Current Ratio (CR) dan Debt to Asset Ratio (DAR) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Periode 2009-2018

Diana Riyana Harjayanti

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dharjayanti@yahoo.com

Puput Pujiati

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
puputpujiati455@gmail.com

Abstrak

Untuk memastikan kondisi keuangan suatu perusahaan maka perlu dilakukan pengukuran dari rasio yang mewakili likuiditas, solvabilitas dan provitabilitas. Sehingga dalam penelitian ini dilakukan pengamatan terhadap rasio Current Ratio, Debt to Asset Ratio, Return On Asset pada PT Indocement Tbk. sebagai salah satu pabrik semen terbesar di Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder dari laporan keuangan perusahaan dari tahun 2009 -2018. Tahapan pengolahan data yang dilakukan adalah memastikan semua data memenuhi standard uji asumsi klasik , agar selanjutnya dapat dilakukan tahapan pengolahan data untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu Current Ratio dan Debt to Asset Ratio terhadap variabel terikat yaitu Return On Asset melalui uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi R, uji t, uji F. Dari hasil uji t maka Current Ratio berpengaruh secara partial terhadap Return On Asset , namun Debt to Asset Ratio tidak berpengaruh secara partial terhadap Return On Asset. Sedangkan dari hasil uji F maka Current Ratio dan Debt to Asset Ratio berpengaruh secara bersamaan terhadap Return on Asset.

Kata Kunci : *Current Ratio, Debt to Asset Ratio, Return on Asset.*

Abstract

It is necessary to measure ratios that represent liquidity, solvability and profitability from one company. Related to this research use Current Ratio, Debt to Asset Ratio, Return on Asset Ratio at PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. As one of largest cement factories in Indonesia. It is necessary to measure ratios that represent liquidity, solvability and profitability from one company. Related to this research use ratio of Current Ratio, Debt to Asset Ratio, Return on Assets at PT Indocement Tbk. as one of the largest cement factories in Indonesia. The data used in this study are secondary data from the company's 2009-2020 financial statements. Data processing stages are carried out by ensuring all data meet the classic assumption test, so that further stages are to measure influence of independent variabels : Current Ratio and Debt to Asset Ratio to dependent variabel : Return On Asset with multiple linear regression test, coefficient R determinant test, t test, F test. In addition, the results of the t test, the Current Ratio is partial influence to Return On Assets, but the Debt to Asset Ratio is not partial influence on Return On Assets. While from the results of the F test the Current Ratio and the Debt to Asset Ratio simultaneously influence to Return on Assets.

Keywords : *Current Ratio, Debt to Asset Ratio, Return on Assets.*

PENDAHULUAN

Berbagai analisa akan dilakukan untuk memastikan apakah perusahaan mempunyai kinerja yang baik dalam periode tersebut dan sebagai dasar penetapan target acuan untuk meningkatkan kinerja di periode selanjutnya. Salah satu analisa yang dilakukan untuk mengukur kinerja adalah dengan melakukan pengukuran beberapa rasio keuangan dalam beberapa periode terakhir sehingga dapat dianalisa trend kinerja beserta pengaruh rasio tersebut terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini dilakukan pengamatan terhadap rasio yang dianggap mewakili kinerja pos neraca aktiva, passiva dan laporan laba rugi dari suatu laporan keuangan. Dan mewakili indikator dari rasio provitabilitas, likuiditas dan solvabilitas.

Salah satu indikator kinerja suatu perusahaan adalah melalui besarnya laba yang dihasilkan sehingga perlu dilakukan pengukuran terhadap rasio profitabilitas. Melalui rasio profitabilitas maka dapat diukur tingkat efektifitas perusahaan dalam mengelola aset dan sumber daya yang ada untuk menghasilkan keuntungan.

Munawir (2012:89), menjelaskan bahwa "*Return on Asset* adalah salah satu bentuk dari rasio profitabilitas yang dimaksudkan untuk dapat mengukur kemampuan perusahaan dengan keseluruhan dana yang ditanamkan dalam aktiva yang digunakan untuk operasinya perusahaan untuk menghasilkan keuntungan". Sehingga dengan rasio *Return on Asset* dapat diketahui apakah perusahaan telah dengan baik mengelola aset yang dimiliki untuk menghasilkan laba bagi perusahaan.

Perusahaan dalam menghasilkan laba bagi perusahaan, banyak yang menggunakan dana pihak ketiga berupa pinjaman, baik pinjaman jangka pendek maupun pinjaman jangka panjang. Sehingga diperlukan indikator yang mewakili rasio likuiditas dan rasio solvabilitas untuk mengukur tingkat kesehatan dan kinerja keuangan perusahaan. Karena kedua rasio tersebut saling terkait. Rasio likuiditas adalah rasio yang dapat memberikan gambaran kemampuan *liquid* perusahaan dalam memenuhi kewajiban hutangnya yang akan jatuh tempo dalam waktu

dekat. Sedangkan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban hutang dengan menggunakan aset yang dimiliki maka dapat menggunakan rasio solvabilitas.

Rasio likuiditas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Current Ratio*. Menurut Agnes Sawir (2003:8), menjelaskan bahwa "*Current Ratio* merupakan ukuran yang paling umum digunakan untuk mengetahui kesanggupan memenuhi kewajiban jangka pendek, karena rasio ini menunjukkan seberapa jauh tuntutan dari kreditor jangka pendek dipenuhi oleh aktiva yang diperkirakan menjadi uang tunai dalam periode yang sama dengan jatuh tempo utang". Sedangkan yang mewakili rasio solvabilitas dalam penelitian ini adalah *Debt to Asset Ratio*. Menurut Kasmir (2014:156). Menjelaskan "*Debt to Asset Ratio* merupakan rasio utang yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara total utang dengan total aktiva. Dengan kata lain, seberapa besar aktiva perusahaan dibiayai oleh utang atau seberapa besar utang perusahaan berpengaruh terhadap pengelolaan aktiva".

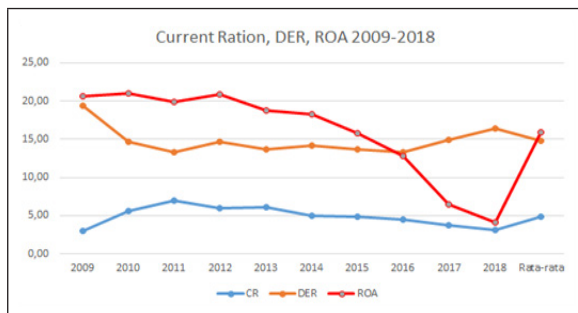
PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk sebagai salah satu perusahaan yang memproduksi semen terbesar di Indonesia dengan merk yang dikenal di masyarakat adalah semen Tiga Roda. Produk yang dihasilkan selain berupa semen, juga dihasilkan beton siap pakai serta mengelola tambang agregat dan tras dengan kapasitas produksi terpasang adalah 75 juta Ton. PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk sudah beroperasi sejak 4 Agustus 1975. Untuk memenuhi kebutuhan konsumen terutama dalam bidang properti maka PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk terus menambah jumlah pabrik menjadi 12 lokasi yang sebagian besar berada di pulau Jawa.

Tabel 1. Kondisi Current Ratio, Debt to Asset Ratio dan Return on Asset pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk

Tahun	Current Ratio (dalam kali)	Debt to Asset Ratio (dalam %)	Return On Asset (dalam %)
2009	3.00	19.37	20.69
2010	5.55	14.63	21.01
2011	6.98	13.32	19.84
2012	6.03	14.66	20.93
2013	6.15	13.64	18.84
2014	4.93	14.19	18.26

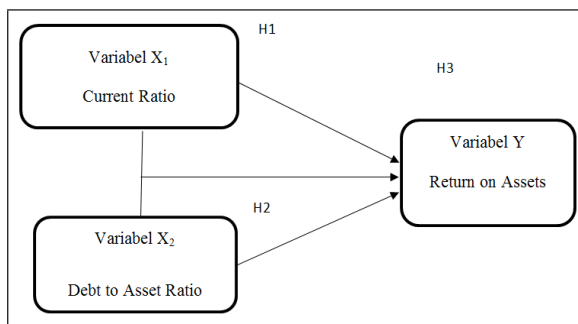
2015	4.89	13.65	15.76
2016	4.53	13.31	12.84
2017	3.70	14.92	6.44
2018	3.14	16.43	4.12
Rata-rata	4.89	14.81	15.87

Sumber: Annual Report data diolah



Gambar 1. Trend Grafik Current Ratio, DER, ROA Tahun 2009-2018

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan di atas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah mencari pengaruh *Current Ratio* dan *Debt to Asser Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. periode tahun 2009-2018. Sebagai gambaran yang menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti digambarkan dalam kerangka berpikir dibawah ini:



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = 0$: tidak ada pengaruh antara *Current Ratio* terhadap *Return on Asset* pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

Ha: $\beta_1 \neq 0$: ada pengaruh antara *Current Ratio* terhadap *Return on Asset* pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

Ho: $\beta_2 = 0$: tidak ada pengaruh antara *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return on Asset* pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk.

Ha: $\beta_2 \neq 0$: ada pengaruh antara *Debt to*

Asset Ratio terhadap *Return on Asset* pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk.

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$: tidak ada pengaruh antara *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return on Asset* pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk.

Ha: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$: ada pengaruh antara *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk.

METODE

Metode Pengumpulan Data

Studi Kepustakaan

Studi pustaka adalah teknik pengambilan data dari teori terdahulu yang bersumber dari buku atau literature, jurnal, artikel yang berhubungan dengan tema yang sedang diteliti.

Riset Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau data pimer yang diolah lebih lanjut agar dapat dilakukan analisa. Contohnya melalui data laporan keuangan perusahaan yang telah dipublikasikan.

Metode Analisa Data

Pengumpulan data berasal dari laporan keuangan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk dengan periode 2009-2018, maka data tersebut akan diolah dengan menggunakan salah satu *software* statistika yaitu *Microsoft Excel* dan *SPSS for Windows versi 20*. Berikut analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

Current Ratio

$$CR = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

Debt to Asset Ratio

$$DAR = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

Return on Assets

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan unsur dari suatu penelitian yang akan dilakukan pengukuran yang terdiri dari variabel bebas maupun variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016: 38) “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasional variabel adalah suatu unsur penelitian bagaimana cara mengukur suatu variabel, baik variabel independen dan variabel dependen. Dari kedua variabel tersebut maka akan dikembangkan menjadi suatu hipotesa sebagai bahan untuk dilakukan analisa lebih lanjut.

Variabel Independen (Variabel X)

Disebut variabel independen atau variabel bebas karena variabel tersebut bisa menggunakan angka yang bebas/berapa saja dan dapat mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah:

Current Ratio (X_1)

Current Ratio merupakan rasio yang digunakan untuk mengetahui kemampuan perusahaan menggunakan aktiva lancar dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya dalam suatu periode.

Debt to Asset Ratio (X_2)

Debt to Assets Ratio merupakan rasio yang digunakan untuk mengetahui keseluruhan asset perusahaan yang dibiayai oleh hutang.

Variabel Dependen (Variabel Y)

Disebut variabel dependen atau variabel terikat karena variabel tersebut tergantung atau dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel terikat. Dan dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Return on Assets* (Y).

Agar diperoleh gambaran yang lebih jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, maka berikut dijabarkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Jenis	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Variabel Bebas (Independen)	X	Current Ratio (CR)	1. Aktiva Lancar 2. Hutang Lancar	Rasio (kali)
		Debt to Asset Ratio (DAR)	1. Total Hutang 2. Total Aktiva	Rasio (%)
Variabel Terikat (Dependen)	Y	Return On Asset (ROA)	1. Laba Bersih 2. Total Aktiva	Rasio (%)

Uji Data

Selanjutnya dilakukan Uji Asumsi Klasik. Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) uji asumsi klasik, yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Setelah memenuhi uji asumsi klasik, maka dilakukan Uji Hipotesis adalah analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (Uji-T), dan uji simultan (Uji-F).

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014: 238) menerangkan mengenai “Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Yang dapat digambarkan dari statistik deskriptif adalah jumlah data yang diteliti, nilai minimum dan maksimum dari data tersebut, nilai rata-rata dan standard deviasi dari masing-masing variabel yang diteliti. Pada tabel dibawah ini adalah hasil uji statistik deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 disajikan dalam tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CR	10	314.00	698.00	510.0344	121.93814
DAR	10	13.31	28.39	15.8844	4.79498
ROA	10	4.12	21.01	15.3378	6.28439
Valid N (listwise)	10				

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan dari tabel 3 dapat diberikan gambaran bahwa uji statistik deskriptif menggunakan 10 data penelitian, dan nilai minimum dari data

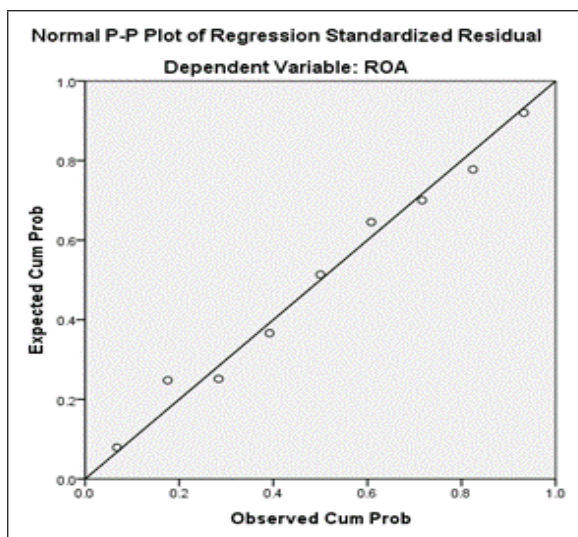
Current Ratio (CR) yang diteliti adalah 314,00 dan nilai maksimum adalah 698,00 dengan nilai rata-rata yang diwakili oleh nilai *mean* adalah 510.0344 dan standar deviasi sebesar 121.93814. Untuk variabel *Debt to Asset Ratio* (DAR) memiliki nilai yang terkecil atau minimum 13.31 dan nilai tertinggi atau maksimum adalah 28.39, dengan nilai rata-rata yang diwakili oleh nilai *mean* sebesar 15.8844 dengan standar deviasi sebesar 4.79498. Dan *Return On Asset* (ROA) sebagai variabel terikat memiliki nilai yang terkecil atau minimum 4.12 dan nilai tertinggi atau maksimum adalah 21.01, dengan nilai rata-rata yang diwakili oleh nilai *mean* sebesar memiliki rata-rata sebesar 15.3378 dengan standar deviasi sebesar 6.28439.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian awal yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi beberapa syarat pengujian statistik agar dihasilkan estimasi yang akurat dari uji regresi linier yang dilakukan. Berikut akan dijelaskan beberapa uji asumsi klasik yang telah dilakukan.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Hal ini dapat terlihat dari distribusi pada grafik P-P Plot di bawah ini yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 2.0.



Gambar 3. Grafik P-P Plot

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik yang dihasilkan menyebar disekitar maka menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normal. Selain melihat grafik yang dihasilkan melalui uji *probability plot* maka juga dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan dengan membandingkan nilai (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0.1000 lebih besar dari sig 0.05 pada tabel 4 di bawah ini sehingga dapat disimpulkan data yang diteliti terdistribusi dengan normal.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		9
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-1.0726837
	Std. Deviation	3.18797227
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.351
Asymp. Sig. [2-tailed]		1.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
Sumber: Output SPSS 20		

Uji Multikolinearitas

Karena variabel independen yang digunakan adalah dua sehingga dikuatirkan antara keduanya memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat sehingga dapat menyebabkan informasi yang dihasilkan sangat mirip dan tidak terdapat diketahui pengaruh dari kedua variabel independen tersebut maka dilakukan uji Multikolinearitas. Data yang dilakukan penelitian dapat dikatakan bebas dari Multikolinearitas jika nilai *Tolerance* dan *VIF* masing-masing variabel independen memenuhi nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10.

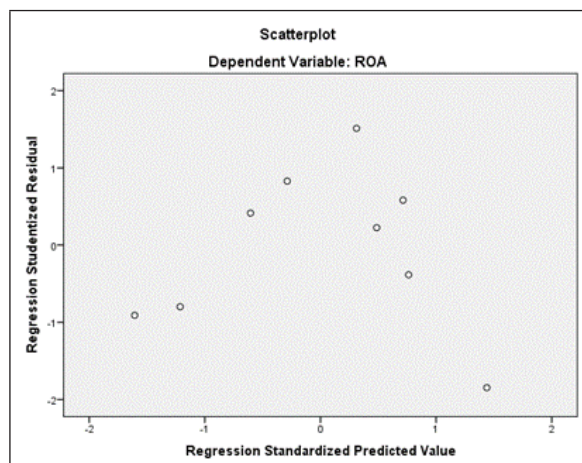
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	-14.057	5.801		-2.423	.052		
	CR	.049	.008	.942	5.996	.001	.965	1.037
	DAR	.292	.206	.223	1.420	.205	.965	1.037
a. Dependent Variable : ROA								
Sumber: Output SPSS 20								

Berdasarkan data uji Multikolinearitas pada tabel 5 maka hasil perhitungan nilai Tolerance yang dihasilkan dari variabel *Current Ratio* adalah 0.965 sedangkan *Debt to Asset Ratio* adalah 0.965 sehingga nilai *Tolerance* yang dihasilkan adalah lebih dari 0,10. Sedangkan dari hasil perhitungan nilai VIF juga dihasilkan nilai VIF dari variabel *Current Ratio* adalah 1.037 sedangkan *Debt to Asset Ratio* adalah 1.037 sehingga nilai VIF yang dihasilkan tidak lebih dari 10. Maka dari nilai indikator keduanya dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar sehingga juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai lebih dari 10, dengan nilai VIF masing-masing variabel independen sebesar 1,037. Merujuk hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan adanya ketidaksamaan variasi dari antar data yang sedang dilakukan penelitian. Salah satu caranya adalah dengan mengamati pola gambar *scatterplot* pada gambar 4 di bawah ini. Titik-titik yang terdapat pada gambar menyebar di atas dan dibawah titik 0 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan apakah dalam model

regresi linier terdapat korelasi variabel antara model prediksi dan periode waktu. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin Watson* seperti yang disajikan pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926a	.857	.810	2.74157	2.393
a. Predictors: (Constant), DAR, CR					
b. Dependent Variable: ROA					

Sumber: Output SPSS 20

Tabel *Durbin Watson* adalah tabel pembandingan dalam uji autokorelasi. Berdasarkan tabel 6 di atas, nilai *Durbin Watson* sebesar 1.699 pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel (n) = 9, jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai DU sebesar 1.6413. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi karena nilai (DW) 2.393 lebih besar dari batas atas (DU) 1.6413 dan 4 - (DW) 2.393 = 1,700 lebih besar dari (DU) 1.6413, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dilakukan uji regresi linier berganda karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel. Melalui uji regresi linier berganda dapat diketahui berapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-14.057	5.801	
	CR	.049	.008	.942
	DAR	.292	.206	.223
a. Dependent Variable: ROA				

Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan tabel 7, persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$ROA = -14.057 + 0.049 CR + 0.292 DAR$$

Persamaan regresi linear berganda di atas mempunyai konstanta sebesar -14.057 artinya jika ada pengaruh CR dan DAR terhadap ROA, maka nilai ROA akan turun sebesar -14.057

Setiap penambahan angka *Current Ratio* sebesar 1 akan menambah *Return on Asset* sebesar 0.049 dan penambahan angka *Debt to Asset Ratio* sebesar 1 akan menambah *Return on Asset* sebesar 0.292.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai R² semakin besar maka variabel independen akan semakin berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut Ghozali 2011: 97 terkait dengan uji koefisien determinasi (R²) menjelaskan “Kelemahan penggunaan R² adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, maka dianjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik”

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.810	2.74157

a. Predictors: (Constant), DAR, CR
b. Dependent Variabel: ROA

Dari hasil pengujian R² seperti yang terlihat pada tabel 8. Di atas, diperoleh nilai R² sebesar 0.857. Nilai *R Square* 0.857 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu 0.926 x 0.926. Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* berpengaruh terhadap variabel *Return on Asset* sebesar 85,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini diperkuat dengan nilai *Adjusted R²* diperoleh hasil sebesar 0.810.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen secara partial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Sebagai acuan dalam membandingkan nilai t atau signifikan dijelaskan sebagai berikut:

- Jika nilai t_{hitung} < t_{tabel} atau nilai sig. > 0.05 maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- Jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau nilai sig. < 0.05 maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

Dari uji t yang dilakukan dengan SPSS versi 2.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.057	5.801		-2.423	.052
	CR	.049	.008	.942	5.996	.001
	DAR	.292	.206	.223	1.420	.205

a. Dependent Variabel: ROA
Sumber: Output SPSS 20

Berdasarkan hasil analisis t_{tabel} di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk melihat pengaruh *Current Ratio* terhadap *Return on Asset* maka diperlukan pengujian statistik secara parsial dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Merumuskan hipotesis statistik

Ho: β₁ = 0: Menunjukkan bahwa *Current Ratio* secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel *Return on Asset* pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

Ha: β₁ ≠ 0: Menunjukkan bahwa *Current Ratio* secara parsial berpengaruh terhadap *Return on Asset* kerja pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 5% yang akan dibandingkan dengan nilai sig pada tabel 9. Sedangkan untuk mencari nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df= n-k-1) df= 10-2-1= 7 untuk pengujian dua arah sebesar 2.364.

Berdasarkan acuan di atas maka diperoleh hasil perbandingan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5.996 > 2.364$ dan nilai *sig* lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak yang berarti variabel *Current Ratio* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset*.

Selanjutnya dilakukan pengujian dan perbandingan yang sama, untuk menguji pengaruh *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return on Asset* maka diperlukan pengujian statistik secara parsial dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis statistik

$H_0: \beta_2 = 0$: Menunjukkan bahwa *Debt to Asset Ratio* secara partial tidak berpengaruh terhadap *Return on Asset* pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

$H_a: \beta_2 \neq 0$: Menunjukkan bahwa *Debt to Asset Ratio* secara parsial berpengaruh terhadap *Return on Asset* pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi tersebut adalah sebesar $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$) $df = 10-2-1 = 7$, dimana nilai t_{tabel} pengujian dua arah sebesar 2.364.

Hasil yang diperoleh dari perbandingan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1.420 < 2.364$ dan nilai *sig* lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.205 > 0.05$, sehingga H_0 diterima yang berarti variabel *Debt to Asset Ratio* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset*.

Uji F (Uji Simultan)

Melalui uji F diperoleh informasi, apakah kedua variabel independen *Current Ratio*, *Debt to Asset Ratio* berpengaruh terhadap variabel dependen *Return On Asset* secara simultan. Pengujian dilakukan dapat dilihat pada uji Anova yang dilakukan dengan pengolahan SPSS.20 dengan menggunakan acuan sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai *sig.* > 0.05 maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai *sig.* < 0.05 maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.851	2	135.425	18.018	.003 ^b
	Residual	45.097	6	7.516		
	Total	315.948	8			

a. Dependent Variabel: ROA
 b. Predictors: (Constant), DAR, CR

Sumber: Output SPSS 20

Tahapan-tahapan dalam pengujian secara simultan adalah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis statistik

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return on Asset* pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa. Tbk.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari *Current Ratio Debt to Asset Ratio* terhadap *Return on Asset* pada PT. Indocement Tungal Prakarsa. Tbk.

Menentukan tingkat signifikansi

Sebelum melakukan perbandingan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} maka dilakukan pengambilan data F_{tabel} dengan rumus sebagai berikut: ($k; n - k$) dengan keterangan

k = jumlah variabel independen (bebas) + jumlah variabel dependen (terikat)
 n = jumlah responden atau sampel penelitian

Data penelitian menunjukkan bahwa $k = 3$ dan $n = 10$ maka angka yang dihasilkan berdasarkan rumus di atas adalah $(3; 10-3)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 10-3-1 = 6$ sebesar 4.74.

Angka ini kemudian menjadi acuan untuk mengetahui nilai F_{tabel} pada distribusi nilai F_{tabel} statistik. Maka diketahui bahwa nilai F_{tabel} sebesar 4.74.

Selanjutnya dilakukan perbandingan pada tabel 10. menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 18.018. Karena $F_{hitung} (18.018) > F_{tabel} (4.74)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* secara simultan berpengaruh terhadap *Return on Asset*.

Sedangkan jika berdasarkan Nilai Signifikan

pada tabel 4.11 di atas, dapat diketahui nilai *Sig.* sebesar 0.003. Karena nilai signifikansi $0.003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* secara simultan berpengaruh terhadap *Return on Asset*.

SIMPULAN

Dari hasil uji t maka *Current Ratio* berpengaruh secara partial terhadap *Return on Asset*, namun *Debt to Asset Ratio* tidak berpengaruh secara partial terhadap *Return On Asset*. Dari hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan $ROA = -14.057 + 0.049 CR + 0.292 DAR$ maka kenaikan *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* akan menaikkan *Return on Asset*. Anomali untuk *Debt to Asset Ratio* semakin tinggi malah akan membuat *Return on Asset* semakin tinggi walaupun berdasarkan uji t diperoleh hasil tidak ada pengaruh signifikan *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return on Asset*, kemungkinan disebabkan hutang yang ada digunakan untuk membeli aset atau investasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan *Return on Asset*.

Dari hasil uji F maka *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* berpengaruh secara simultan terhadap *Return on Asset* dan hal ini diperlukan dari nilai *R Adjusted ratio* sebesar 81% sehingga kedua variabel tersebut *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* dapat diasumsikan berpengaruh terhadap *Return On Asset* sebesar 81% sisanya sebesar 19% dipengaruhi variabel lain. Maka disarankan agar perusahaan tetap mempertahankan strategi dalam mengelola aset lancar dan perusahaan dapat menurunkan tingkat pembelian aset dengan menggunakan hutang, yang dapat menyebabkan menurunnya laba perusahaan.

Dari faktor makro jika kondisi perekonomian semakin baik dan penguatan rupiah yang baik dapat mendorong peningkatan penjualan semen PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Karena kedua faktor tersebut akan berpengaruh pada pertumbuhan bisnis properti dan stabilnya harga batu bara sebagai salah satu bahan baku semen sehingga secara tidak langsung dapat berdampak pada pendapatan.

PENGHARGAAN

Penelitian ini bisa berjalan berkat tema teman dan staf perusahaan yang telah memberikan banyak bantuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpi, M.F. & Gunawan, A. (2018). *Pengaruh Current Ratio dan Total Assets Turnover terhadap Return on Assets Pada Perusahaan Plastik dan Kemasan*. Jurnal Riset Akuntansi Aksioma, Vol. 17, No. 2, Desember 2018.
- Hanafi, M dan A. Halim. (2016). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Kedua. Cetakan Kelima*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN
- Harahap, S. S. (2015). *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Harjito, A. & Martono. (2012). *Manajemen Keuangan. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hery. (2017). *Analisis Kinerja Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama, Cetakan Kespuluh* Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Meriana, K. (2013). *Pengaruh Debt to Asset Ratio, Current Ratio dan Inventory Turnover Ratio terhadap Return On Assets pada Perusahaan Manufaktur yang terdapat di BEI Periode 2009-2012*. Jurnal Akuntansi ISSN: 100462201108.
- Munawir. (2010). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Liberty
- Octovian, R. (2017). *PEMBENTUKAN PORTOFOLIO OPTIMAL (STUDI KASUS INDEKS SAHAM LQ45, BISNIS-27 DAN IDX30 PERIODE*. Jurnal Sekuritas, 1(2), 74.
- Sartono, A. (2011). *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi. Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPF.
- Setiawan, I. A. (2013). *Analisis Rasio Keuangan untuk Mengukur Kinerja Keuangan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Sebelum dan Sesudah Akuisisi Periode 2007-2011*. Jurnal Administrasi Bisnis, 2(1), 74-83.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, H. dkk. (2016). *Pengaruh Current Ratio,*

- Debt to Asset Ratio, Total asset Turnover dan Inflasi Terhadap Return on Asset pada KOPKAR Indonesia.* Jurnal Akuntansi ISSN: 2502-4159.
- Thoyib, M., Firman, F., Amri, D., Wahyudi, R., & Melin, M. A. (2018). *PENGARUH CURRENT RATIO, DEBT TO ASSET RATIO, DEBT TO EQUITY RATIO DAN TOTAL ASSET TURNOVER TERHADAP RETURN ON ASSETS PADA PERUSAHAAN ROPERTI DAN REAL ESTATE DI BURSA EFEK INDONESIA.* Akuntanika, 4(2), 10-23.
- Wartono, T. (2018). *Pengaruh Current Ratio (CR) Dan Debt to Equity Ratio (DER) Terhadap Return on Asset (ROA) (Studi Pada Pt Astra International, Tbk).* KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(2), 78-97.
- Widodo, A. (2018). *Analisis Pengaruh Current Ratio (CR), Total Asset Turnover (TATO), Dan Debt to Asset Ratio (DAR) Terhadap Return on Asset (ROA), Serta Dampaknya Terhadap Nilai Perusahaan.* JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(2).



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
 J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (66 - 82)
 ©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
 dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
 DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.81>

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara

Veritia

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
 veritia@gmail.com

Daning

Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
 daning@leevierra.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara positif dan signifikan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yang menjelaskan hubungan korelasional. Populasi dan sampel yang diteliti adalah karyawan PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara sebanyak 85 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,642. Variabel rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R -Square) sebesar 0,412. Rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,2%. Pada uji regresi linier berganda yaitu $Y = 14,098 + 0,364X_1 + 0,282X_2$ yang artinya variabel rekrutmen dan seleksi searah dengan kinerja karyawan dan berpengaruh secara positif. Hasil uji signifikansi secara parsial untuk variabel rekrutmen (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,481 > 1,989)$ dengan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$, sedangkan untuk variabel seleksi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,852 > 1,989)$ dengan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$ Dan pengujian secara simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(28,745 > 3,110)$ yang diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$. Kesimpulan korelasi antara X terhadap Y adalah positif dan signifikan. maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Saran sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi untuk jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan mempertimbangkan calon karyawan yang memiliki keahlian tertentu.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine positively and significantly the effect of recruitment on employee performance, the effect of selection on employee performance, and the effect of recruitment and selection together on employee performance. The method used in this research is descriptive quantitative explaining correlational relationships. The population and sample studied were employees of PT. Trinitas Mulia Abadi North Jakarta as many as 85 people using saturated samples. Correlation coefficient value is 0.642. The recruitment variables (X_1) and selection (X_2) simultaneously have a strong relationship to employee performance (Y). The coefficient of determination (R -Square) is 0.412. Recruitment (X_1) and selection (X_2) together have an influence contribution to employee performance (Y) of 41.2%. In the multiple linear regression test that is $Y = 14.098 + 0.364X_1 + 0.282X_2$, which means that the recruitment and selection variables are in line with employee performance and have a positive effect. Partial significance test results for the recruitment variable (X_1) obtained $t_{value} > t_{table}$ or

(6.481 > 1.989) with a significance value (0.000 < 0.05), while for the selection variable (X_2) obtained $t_{value} > t_{table}$ or (5.852 > 1,989) with a significance value (0,000 < 0.05) And simultaneous testing between X_1 and X_2 against Y obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or (28.745 > 3.110) which is reinforced with a significance probability value of 0,000 < 0.5. The conclusion between X and Y is positive and significant. then there is a positive and significant effect simultaneously between X_1 and X_2 on Y. Suggestions companies should evaluate the number of workers needed and consider prospective employees who have certain expertise.

Keywords : Recruitment, Selection and Employee Performance

PENDAHULUAN

Saat ini dunia bisnis mengalami persaingan yang sangat ketat, terutama dengan hadirnya teknologi sebagai sumber informasi. Perkembangan pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, seperti teknologi komputer membuat dunia ini tidak bersekat. Hal ini juga telah mempengaruhi perkembangan bisnis global. Dimana perusahaan harus menyesuaikan sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusianya untuk menghadapi persaingan tersebut. Tenaga kerja sendiri merupakan aset organisasi jika dikelola dengan baik tujuan perusahaan akan tercapai

Pentingnya manajemen sumber daya manusia didukung oleh definisi beberapa para ahli, misalnya: Handoko (2011: 3), mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Menurut Dessler (2015: 3), manajemen sumber daya manusia adalah “proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”. Sedangkan Simamora dalam Sutrisno (2015: 5), menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Agar tujuan dapat efisien dan efektif dalam pengelolaan maka perencanaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan, terutama dalam hal pemilihan calon tenaga kerja dan proses seleksinya.

Perencanaan yang tepat dan matang akan

memberikan manfaat semaksimal mungkin bagi perusahaan atau suatu organisasi. Menurut Siagian (2016: 44-48) “terdapat beberapa manfaat dari adanya perencanaan sumber daya manusia yang matang, yaitu: organisasi dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara lebih baik, produktivitas kerja dari tenaga yang ada dapat ditingkatkan, penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan dari segi jumlah dan kualifikasi tepat sasaran, pengelolaan informasi ketenagakerjaan yang komprehensif, sumber data informasi dapat dijadikan penelitian untuk memberikan pemahaman sesuai situasi pasaran kerja dan perencanaan sumber daya manusia tersebut merupakan dasar bagi penyusunan program kerja.”

Jadi perencanaan sumber daya manusia mutlak diperlukan terutama agar penerimaan karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. jika aktivitas perusahaan tidak didukung oleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria perusahaan, tentu akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Misalnya tujuan perusahaan tidak tercapai, produktivitas menurun dan tidak tercainya efisiensi. Maka pengelolaan sumber daya manusia melalui perencanaan diperlukan agar menjamin calon tenaga kerja atau karyawan yang menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan adalah sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

PT Trinitas Mulia Abadi dengan brand Lee-Vierra adalah organisasi atau perusahaan dibidang garmen yang memproduksi produk pakaian senam, pakaian zumba, pakaian yoga, pakaian renang dari mulai anak-anak sampai dewasa, serta menjual alat-alat sport dan asessories. Adapun bahan material yang digunakan seperti lycra, spandek dan berbagai jenis bahan katun.

LeeVierra salah satu *brand* yang mengutamakan kualitas barang dan *trend* yang terbaru dalam model pakaian sport, dan barang yang di produksi oleh PT Trinitas Mulia Abadi akan dipasarkan di beberapa *departement store* dan *showroom* yang tersebar di seluruh Indonesia yang dijaga oleh *Sales Promotion Girl* (SPG).

Rekrutmen pada dasarnya merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan menurut Badriyah (2015: 87). Proses pengisian posisi yang kosong ini merupakan proses yang sangat penting, keakuratan dan adanya prosedur serta standar yang baik dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Proses ini juga menentukan kehandalan apakah mereka adalah *the right man in the right place*. Oleh karena *job specification* dan *job description* diperlukan dalam proses penempatan karyawan.

Sedangkan kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Terkadang proses rekrutmen yang dijalani tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Jumlah calon tenaga kerja yang datang melamar sedikit, sehingga hal ini mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang akan diseleksi nantinya. Di samping itu, terkadang kualifikasi pelamar yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Begitu juga yang terjadi di PT Trinitas Mulia Abadi. Berikut adalah tabel jumlah pelamar, jumlah karyawan yang dibutuhkan dan jumlah karyawan yang diterima dari tahun 2014 hingga 2017:

Dari tabel di bawah dapat dilihat bahwa dari tahun 2014 hingga 2017, jumlah pelamar terus meningkat yakni dari 39 hingga 57 pelamar. Namun hanya di tahun 2014 dan 2015 saja, jumlah pelamar yang diterima sesuai dengan kebutuhan yakni berjumlah 12 dan 15 karyawan saja. Sedangkan tahun 2016 dan 2017 terjadi

ketidaksesuaian antara karyawan yang diterima dengan yang dibutuhkan. Yakni seharusnya dibutuhkan 10 karyawan di tahun 2016, hanya 7 saja yang terealisasi. Kemudian di tahun 2017, yang seharusnya membutuhkan 17 karyawan baru, hanya 15 yang terealisasi. Sehingga bisa dikatakan jumlah perekrutan karyawan belum sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di PT Trinitas Mulia Abadi.

Tabel 1. Jumlah Pelamar, Karyawan yang dibutuhkan dan Perekrutan Karyawan Baru Pada PT. Trinitas Mulia Abadi Tahun 2014-2017

Tahun	Jumlah Pelamar	Jumlah Karyawan yang Dibutuhkan	Jumlah Karyawan yang Terealisasi
2014	39	12	12
2015	42	15	15
2016	48	10	7
2017	57	17	15

Sumber: PT Trinitas Mulia Abadi, Desember 2017

Untuk mengetahui jumlah kebutuhan tenaga kerja pada setiap divisi yang ada pada PT Trinitas Mulia Abadi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Data Jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan dari setiap Divisi yang ada Pada PT. Trinitas Mulia Abadi Tahun 2014-2017

No	Divisi Pekerjaan	2014	2015	2016	2017
1.	STAFF	3	2	1	4
2.	PRODUKSI	3	5	2	5
3.	SPG	6	8	7	8
Jumlah		12	15	10	17

Sumber: PT Trinitas Mulia Abadi, Desember 2017

Tabel di atas menunjukkan jumlah kebutuhan dari setiap divisi yakni, divisi Staff, divisi produksi dan divisi SPG. Di tahun 2014, Kebutuhan sudah sesuai yakni 12 karyawan dari tiap divisi (Staff (3), produksi (3) dan SPG (6). Begitu juga di tahun 2015, dimana staff memerlukan (2), produksi (5) dan SPG (8) karyawan dan jumlah 15 karyawan sesuai dengan kebutuhan. Namun di tahun 2016 dan 2017, jumlah yang dibutuhkan berjumlah 10 yakni Staff (1), produksi (2) dan SPG (7) jumlah yang dibutuhkan adalah 10 karyawan, yang terealisasi hanyalah 7 orang saja. Begitu juga di tahun 2017 kebutuhan karyawan adalah 17 orang yakni staff (4), produksi (5) dan SPG (8) sehingga seharusnya berjumlah 17 orang. Namun hanya 15 orang karyawan yang terealisasi.

Berdasarkan hal tersebut, PT Trinitas Mulia Abadi memiliki kekurangan jumlah tenaga

kerja di tahun 2016 sebanyak 3 orang dan di tahun 2017 sebanyak 2 orang. Yang akhirnya, perusahaan menggunakan sumber internal yang ada yaitu dengan menempatkan karyawan lama pada jabatan yang dibutuhkan. Namun, hal ini menyebabkan adanya rangkap jabatan dan tidak adanya spesialisasi kerja serta karyawan menjadi tidak fokus pada pekerjaannya. Tentu hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut dan juga menghambat karirnya.

Proses rekrutmen di setiap perusahaan atau organisasi berbeda-beda, karena disesuaikan dengan budaya, tujuan dan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Namun umumnya, rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan jabatan. Untuk pelaksanaannya, selain divisi sumber daya manusia bisa juga menggunakan penyedia jasa tenaga kerja (*Outsider provider*). Jika menggunakan jasa ini maka penyedia jasa melaksanakan proses rekrutmen sepenuhnya. Yang dilanjutkan dengan seleksi, penempatan karyawan hingga pemutusan hubungan kerja.

Departemen sumber daya manusia bertugas untuk mengisi jabatan dengan karyawan yang sesuai dan berkualitas untuk suatu pekerjaan. Jika karyawan dapat menjalankan fungsinya dengan tepat maka tentu akan menerima manfaat baik itu untuk dirinya, keluarganya juga perusahaan.

Setelah proses rekrutmen, proses yang tidak kalah pentingnya adalah kegiatan seleksi karyawan. Kegiatan seleksi sangat penting karena hasil perekrutan tidak menjamin calon yang diperoleh sesuai dengan kriteria perusahaan. Seleksi dilakukan tidak hanya untuk memilih pegawai baru tetapi juga dapat untuk mempromosikan pegawai untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi. Pentingnya seleksi mengakibatkannya harus dilakukan secara tepat dan cermat semua kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pada PT. Trinitas Mulia Abadi setelah perekrutan seleksi karyawan juga dilakukan karena masih banyak karyawan yang masih bermasalah dengan tingkat kemampuan dan kinerjanya.

Berikut adalah tabel hasil seleksi pada 70 karyawan produksi di PT. Trinitas Mulia Abadi, adapun hasil seleksi karyawan sebagai berikut:

Tabel 3. Seleksi Karyawan Divisi Produksi Pada PT Trinitas Mulia Abadi 2016

No	Seleksi Karyawan	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Jumlah
1.	Keahlian	38	21	9	2	70
2.	Pengalaman	15	23	18	14	70
3.	Usia	35	28	7	0	70
4.	Pendidikan	19	13	22	16	70
5.	Jenis Kelamin	56	7	4	3	70

Sumber: PT. Trinitas Mulia Abadi Divisi Produksi, Desember 2016

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa indikator yang digunakan dalam seleksi pekerja adalah pengalaman kerja dan pendidikan di PT Trinitas Mulia Abadi Divisi Produksi mendapat respon yang kurang baik terbanyak. Yakni untuk pengalaman terdapat 14 orang kurang berpengalaman dan 16 orang kurang baik dalam hal pendidikan.

Kinerja karyawan di sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu penyebabnya sebuah perusahaan pasti memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu karyawan inilah yang dapat menyebabkan perbedaan dalam hasil kinerja satu karyawan dengan karyawan yang lain. Perbedaan hasil kinerja antar karyawan berpengaruh pula pada pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Agar pencapaian kinerja sesuai harapan, maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia dimana pelaksanaan sistem rekrutmen yang efektif yang dilakukan harus sesuai dengan tujuan, peraturan dan cara yang benar.

PT Trinitas Mulia Abadi sendiri memiliki karyawan dalam operasional dan produksi barang jadi. PT Trinitas Mulia Abadi juga memiliki target pencapaian yang mengutamakan kinerja yang baik pada karyawannya, akan tetapi beberapa karyawan belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan. Terlihat dari indikasi dilapangan bahwa masih adanya penurunan kinerja karyawan.

Terkait dengan menurunnya kinerja karyawan, berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT Trinitas Mulia Abadi yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2016 sampai 2017 dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

PERILAKU KERJA	2016			2017		
	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	75	7,5	10	65	6,5
2. Tanggung jawab	10	75	7,5	10	70	7
3. Kerja sama	10	80	8	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	70	7	10	60	6
HASIL KERJA						
HASIL KERJA	2016			2017		
	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)
1. Kualitas kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		78	100		70,5

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada PT. Trinitas Mulia Abadi, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Trinitas Mulia Abadi mengalami penurunan dari tahun 2016 sampai 2017 disemua aspek dari 78% sampai 70,5%.

Dalam menunjang kinerja karyawan yang baik pada PT. Trinitas Mulia Abadi, berikut dapat dilihat pada tabel 5 standar nilai kinerja karyawan:

Tabel 5. Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. Trinitas Mulia Abadi 2018

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	61 – 69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan PT. Trinitas Mulia Abadi, 2018.

PT Trinitas Mulia Abadi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Hal ini berdasarkan hasil pencapaian kinerja yang dapat dilihat pada tabel 4 di atas. Dan berdasarkan standar nilai yang ada di tabel di atas, kinerja pada tahun 2016 dan 2017 dalam kategori cukup saja.

Oleh Karena itu, karyawan harus mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya dan bagian sumber daya manusia, dalam pelaksanaan perekrutan harus dapat meminimalisir hambatan yang ada. Mulai dari biaya

yang terbatas, jumlah pelamar yang tidak sesuai dengan harapan, pilihan pelamar tidak sesuai dengan standar perusahaan dan hambatan-hambatan lain di luar perkiraan perusahaan.

Pelaksanaan yang terhambat karena adanya beberapa masalah dan alur rekrutmen yang kurang tepat, menyebabkan kurang maksimalnya proses tersebut. Proses rekrutmen dan seleksi haruslah sesuai dengan deskripsi pekerjaan supaya tidak menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang belum optimal dan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan berawal dari kedisiplinan karyawan yang masih rendah hingga penurunan kualitas kinerja karyawan.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT Trinitas Mulia Abadi.

METODE

Ruang Lingkup Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Trinitas Mulia Abadi yang berada di Jalan Gunung Sahari Raya No. 2 Komplek Marinatama No. 12B & 15 Pademangan Jakarta Utara.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan untuk penelitian Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara, dilakukan pada bulan Mei sampai dengan Juli 2018 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah kuantitatif deskriptif yang menjelaskan hubungan korelasional. Peneliti mendeskripsikan sebuah teori untuk landasan penelitian yang dipadukan dengan hasil survei kuesioner penelitian.

“Kuantitatif merupakan suatu metode untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dimana pengambilan sampel secara acak, pengumpulan data dan instrumennya dan analisis datanya bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang ada.” (Sugiyono, 2013: 13). Sedangkan “deskriptif merupakan metode untuk memberikan gambaran pada objek yang diteliti tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.” (Sugiyono, 2012: 29).

Metode Penentuan Populasi dan Sampel Populasi

Sugiyono (2011:80) mendefinisikan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara dengan jumlah karyawan sebanyak 85 orang.

Sampel

Menurut Sugiono (2015: 81) “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut”. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu sampel yang akan diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang. Dalam hal ini maka peneliti menggunakan sampel jenuh menurut Sugiyono (2015: 68) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi kedalam 2 jenis yaitu data primer dan sekunder, yaitu:

Data Primer (*Primary Data*)

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer ini dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner (angket).

- a. Observasi
Observasi menurut Sugiyono (2015: 145) “Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar”. Data yang akan terkumpul dari observasi berupa informasi keaktifan kinerja karyawan pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara.
- b. Kuesioner (angket)
“Kuesioner merupakan penelitian dengan cara mengajukan daftar pernyataan langsung kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala likert (likert scale), karena skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial.” (Sugiyono, 2015: 93).

Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Adapun data sekunder yang digunakan yaitu:

- a. Studi Pustaka
Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti mendalami, menelaah, mencermati, dan mengidentifikasi pengetahuan yang ada dalam kepustakaan (sumber bacaan, buku-buku referensi atau hasil penelitian lain) untuk menunjang penelitian.
- b. Dokumentasi
Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara yang terdiri dari profil, sejarah, visi dan misi perusahaan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Pengertian Rekrutmen

Menurut Mardianto (2014: 8) "Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan."

Rekrutmen menurut Marwansyah (2012: 106) adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.

Sedangkan Zainal. V.R & Ramly, M dkk (2015: 118) mengartikan bahwa rekrutmen adalah suatu proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah usaha atau suatu proses untuk menarik atau mendapatkan pelamar atau calon karyawan yang efektif dan efisien serta memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011: 41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

- a. Dasar Perekrutan
Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut
- b. Sumber Perekrutan
 1. Sumber Internal
Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.
 2. Sumber Eksternal
Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
- c. Metode Perekrutan
 1. Metode Tertutup
Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.
 2. Metode Terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

Pengertian Seleksi

Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat, didapatkan melalui penarikan. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil.

Untuk lebih jelasnya penulis mengemukakan beberapa definisi seleksi menurut para ahli, sebagai berikut:

- a. Zainal, V.R & Ramly, M, dkk (2015: 126) "mendefinisikan seleksi adalah proses pemilihan karyawan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan."
- b. Ardana, I., K (2012: 69) "seleksi tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan".
- c. Menurut Manullang (2011: 54), "seleksi adalah suatu proses pemilihan beberapa orang dari sekumpulan orang-orang dengan preferensi tertentu dan seleksi ini bertujuan untuk mencari atau memilih tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan atau kualifikasi jabatan tertentu."

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses pemilihan dari sekumpulan orang-orang atau pelamar yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk menempati posisi atau jabatan tertentu setelah dilaksanakannya proses rekrutmen dan melalui beberapa rangkaian kegiatan yang digunakan untuk menentukan pelamar tersebut diterima atau ditolak.

Indikator Seleksi Karyawan

Indikator seleksi karyawan menurut Manullang (2011: 54) terdiri dari:

1. Keahlian
Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang tidak memerlukan keahlian.

1. *Technical Skill*, yaitu keahlian teknik yang harus dimiliki para karyawan pelaksana.
 2. *Human Skill*, yaitu keahlian yang dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan.
 3. *Conceptual Skill*, yaitu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku jabatan pucuk pemimpin sebagai orang yang mampu mengkoordinasi berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengalaman
- Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Pengalaman saja tidak dapat digunakan menentukan kemampuan seorang pelamar dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Pada taraf permulaan memang mereka yang mempunyai pengalaman tidak membutuhkan bimbingan dan pengawasan, namun secara sistematis maka mereka mempunyai intelegensi yang baik dari mereka yang berpengalaman tetapi tidak mempunyai intelegensi yang baik.
- c. Usia
- Umumnya perusahaan tidak begitu saja menerima calon pelamar yang berusia muda maupun yang berusia lanjut. Mereka yang mempunyai usia lebih lanjut cenderung mempunyai tenaga fisik relatif kecil dan terbatas, meskipun mereka ini umumnya sudah memiliki pengalaman. Pada umumnya suatu perusahaan menolak memperkerjakan mereka yang berusia lanjut karena alasan-alasan berikut:
1. Terlalu lambat bekerja
 2. Kurang kreatif dibandingkan dengan tenaga kerja yang berusia muda
 3. Sukar mendidiknya
 4. Sering mangkir karena alasan kesehatan
 5. Sering sakit atau kurang sehat dibandingkan dengan tenaga kerja yang berusia muda”
- d. Pendidikan
- Pendidikan sering digandeng dengan latihan,

umumnya dianggap dapat menunjukkan kesanggupan dari pelamar. Dengan demikian misalnya di Negara-negara yang sudah maju, pendidikan universitas sering merupakan salah satu dari kualifikasi dari seorang calon yang akan memangku jabatan manajer, terlebih-lebih jabatan manajer tingkat menengah dan tingkat tinggi.

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering pula diperhatikan sebagai dasar dalam mengadakan seleksi, terlebih untuk jabatan tertentu. Dalam zaman emansipasi sekarang, maka terbuka pintu yang luas bagi kaum wanita untuk memangku jabatan-jabatan yang terdahulu hanya diperuntukan kaum pria.

Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2012: 94) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.”

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012: 7) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil dari pekerjaan tersebut.”

Dessler (2011: 357), menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan proses yang berlangsung secara berkelanjutan.

“*Performance management is the continuous process to identifying, measuring and developing the performance of individuals, teams and aligning their performance with the organization goals.*” – (Manajemen kinerja merupakan suatu proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi, menghitung, dan mengembangkan hasil kerja dan individu-individu, tim, dan menghubungkan kinerja tersebut dengan tujuan organisasi.)”

Berdasarkan beberapa definisi di atas mengenai kinerja, peneliti menyimpulkan bahwasannya kinerja adalah hasil kerja seseorang yang sudah dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode waktu tertentu.

Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2011: 53) “bahwa sebelum menentukan indikator kinerja terlebih dahulu mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam dimensi kinerja.” Dimensi kinerja adalah “unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja “(Wirawan, 2011: 54). Jadi indikator kinerja digunakan untuk membuat instrumen pernyataan untuk mengukur kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011: 75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- d. Kerjasama
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- e. Inisiatif
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Distribusi Hasil Pengolahan Kuesioner

1. Variabel Rekrutmen (X_1)

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 85 responden, maka diperoleh jawaban tentang variabel rekrutmen secara umum mendapatkan respon yang “Baik” hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai yang diperoleh untuk variabel rekrutmen sebesar 3,87 yang terdapat pada rentang skala antara 3,40-4,19 dengan kriteria “Baik”.

Hal tersebut didukung oleh nilai rata-

rata setiap indikator yaitu indikator dasar perekrutan dengan nilai rata-rata 3,84 (Baik), indikator sumber perekrutan dengan nilai rata-rata sebesar 3,87 (Baik), dan indikator metode perekrutan sebesar 3,89 (Baik). Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator metode rekrutmen sebesar 3,96 termasuk dalam kategori “Baik” yang berarti bahwa perusahaan sudah menjalankan metode perekrutan karyawan dengan baik.

2. Variabel Seleksi (X_2)

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 85 responden, maka diperoleh jawaban tentang variabel seleksi secara umum mendapatkan respon yang “Baik” hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai yang diperoleh untuk variabel seleksi sebesar 3,79 yang terdapat pada rentang skala antara 3,40-4,19 dengan kriteria “Baik”.

Hal tersebut didukung oleh nilai rata-rata setiap indikator yaitu indikator keahlian dengan nilai rata-rata 3,70 (Baik), indikator pengalaman dengan nilai rata-rata sebesar 3,78 (Baik), indikator usia sebesar 3,72 (Baik), indikator pendidikan sebesar 3,88 (Baik), dan indikator jenis kelamin sebesar 3,89 (Baik). Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator jenis kelamin sebesar 4,07 termasuk dalam kategori “Baik” yang berarti bahwa dalam perusahaan tersebut karyawan pria akan cenderung lebih berprestasi dibandingkan karyawan wanita.

3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 85 responden, maka diperoleh jawaban tentang variabel kinerja secara umum mendapatkan respon yang “Baik” hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai yang diperoleh untuk variabel kinerja sebesar 3,88 yang terdapat pada rentang skala antara 3,40-4,19 dengan kriteria “Baik”.

Hal tersebut didukung oleh nilai rata-rata setiap indikator yaitu indikator kualitas dengan nilai rata-rata 3,66 (Baik), indikator kuantitas dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 (Baik), indikator tanggung jawab sebesar 3,81 (Baik), indikator kerjasama sebesar 4,00

(Baik), dan indikator inisiatif sebesar 4,00 (Baik). Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kuantitas sebesar 4,07 termasuk dalam kategori “Baik” yang berarti bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan sudah baik dan dapat memiliki target dalam pekerjaannya.

Pengujian Instrumen dan Data Penelitian

Pengujian instrumen diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari setiap butir pertanyaan dalam penelitian, apakah valid atau tidak dengan kriteria:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dikatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan tingkat kepercayaan pengujiannya 95%.

Berikut ini hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan, yaitu:

a. Pengujian Validitas Untuk Variabel Rekrutmen (X_1)

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X_1)

Penyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1. Menetapkan spesifikasi pekerjaan	0.387	0.213	Valid
2. Memahami spesifikasi pekerjaan	0.400	0.213	Valid
3. Analisis jabatan sesuai dengan kriteria	0.317	0.213	Valid
4. Perekrutan dari internal	0.554	0.213	Valid
5. Perekrutan dari eksternal	0.775	0.213	Valid
6. Perekrutan karyawan berprestasi	0.464	0.213	Valid
7. Perekrutan dengan teknologi informasi yang baik	0.717	0.213	Valid
8. Perekrutan menggunakan media online dan offline	0.754	0.213	Valid
9. Informasikan perekrutan kepada karyawan tertentu	0.740	0.213	Valid
10. Proses rekrutmen berjalan efektif	0.449	0.213	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel rekrutmen (X_1) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih

besar dari 0,213 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$

b. Pengujian Validitas Untuk Variabel Seleksi (X_2)

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Seleksi (X_2)

Penyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1. Keahlian tertentu akan sangat dipertimbangkan	0.557	0.213	Valid
2. Keahlian meningkatkan kuantitas kerja	0.629	0.213	Valid
3. Pelamar harus memiliki pengalaman	0.466	0.213	Valid
4. Perusahaan membutuhkan pelamar berpengalaman	0.584	0.213	Valid
5. Tes kesehatan penting untuk dilakukan	0.552	0.213	Valid
6. Pelamar dengan usia lebih muda lebih dominan	0.484	0.213	Valid
7. Latar belakang pendidikan sebagai syarat utama	0.463	0.213	Valid
8. Pendidikan pelamar minimal S1	0.262	0.213	Valid
9. Jenis kelamin tidak dibedakan untuk pelamar	0.538	0.213	Valid
10. Karyawan pria cenderung berprestasi	0.653	0.213	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel seleksi (X_2) disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,213. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah data penelitian.

c. Pengujian Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1. Karyawan menghasilkan output yang baik	0.452	0.213	Valid
2. Karyawan memiliki keterampilan	0.505	0.213	Valid
3. Disiplin karyawan baik	0.273	0.213	Valid
4. Karyawan menetapkan target kerja	0.520	0.213	Valid
5. Karyawan memiliki komitmen dalam bekerja	0.524	0.213	Valid
6. Karyawan memiliki tanggung jawab yang baik	0.449	0.213	Valid
7. Terbuka dengan perbedaan pendapat	0.606	0.213	Valid
8. Hubungan dengan rekan kerja baik	0.549	0.213	Valid
9. Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja	0.678	0.213	Valid
10. Melaksanakan tugas dengan terampil	0.508	0.213	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel

kinerja karyawan (Y) semua butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji kehandalan atau kestabilan jawaban dari responden. Kriteria dalam pengambilan keputusan reliable dan tidaknya jawaban pernyataan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan reliable.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak reliable.

Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) dengan tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%.

Berikut ini hasil perhitungan uji reliabilitas pada masing-masing variabel, sebagai berikut:

a. Pengujian Reliabilitas Untuk Variabel Rekrutmen (X₁)

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas variabel rekrutmen (X₁):

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Rekrutmen (X₁)

Penyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1. Menetapkan spesifikasi pekerjaan	0.761	0.213	Reliabel
2. Memahami spesifikasi pekerjaan	0.749	0.213	Reliabel
3. Analisis jabatan sesuai dengan kriteria	0.763	0.213	Reliabel
4. Perekrutan dari internal	0.733	0.213	Reliabel
5. Perekrutan dari eksternal	0.686	0.213	Reliabel
6. Perekrutan karyawan berprestasi	0.742	0.213	Reliabel
7. Perekrutan dengan teknologi informasi yang baik	0.698	0.213	Reliabel
8. Perekrutan menggunakan media online dan offline	0.693	0.213	Reliabel
9. Informasikan perekrutan kepada karyawan tertentu	0.694	0.213	Reliabel
10. Proses rekrutmen berjalan efektif	0.746	0.213	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 9 di atas, disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213). Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini.

b. Pengujian Reliabilitas Untuk Variabel Seleksi (X₂)

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas variabel seleksi (X₂):

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Seleksi (X₂)

Penyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1. Keahlian tertentu akan sangat dipertimbangkan	0.677	0.213	Reliabel
2. Keahlian meningkatkan kuantitas kerja	0.658	0.213	Reliabel
3. Pelamar harus memiliki pengalaman	0.693	0.213	Reliabel
4. Perusahaan membutuhkan pelamar berpengalaman	0.667	0.213	Reliabel
5. Tes kesehatan penting untuk dilakukan	0.674	0.213	Reliabel
6. Pelamar dengan usia lebih muda lebih dominan	0.686	0.213	Reliabel
7. Latar belakang pendidikan sebagai syarat utama	0.688	0.213	Reliabel
8. Pendidikan pelamar minimal S1	0.723	0.213	Reliabel
9. Jenis kelamin tidak dibedakan untuk pelamar	0.675	0.213	Reliabel
10. Karyawan pria cenderung berprestasi	0.652	0.213	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel seleksi (X₂) semua butir pernyataan dinyatakan reliabel, dimana semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213).

c. Pengujian Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut hasil pengujian reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y):

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

Penyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1. Karyawan menghasilkan output yang baik	0.658	0.213	Reliabel
2. Karyawan memiliki keterampilan	0.661	0.213	Reliabel
3. Disiplin karyawan baik	0.692	0.213	Reliabel
4. Karyawan menetapkan target kerja	0.648	0.213	Reliabel
5. Karyawan memiliki komitmen dalam bekerja	0.641	0.213	Reliabel
6. Karyawan memiliki tanggung jawab yang baik	0.652	0.213	Reliabel
7. Terbuka dengan perbedaan pendapat	0.621	0.213	Reliabel
8. Hubungan dengan rekan kerja baik	0.633	0.213	Reliabel
9. Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja	0.603	0.213	Reliabel
10. Melaksanakan tugas dengan terampil	0.643	0.213	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 11 di atas, diketahui bahwa masing-masing item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213). Dengan demikian instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Kelayakan Data (Asumsi Klasik)

a. Uji Normalitas

“Apakah model regresi, variabel dependen

dan variabel independen terdistribusi normal atau tidak normal diperlukan uji normalitas. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut terdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y).” Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan residual variabel yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat sig. α hasil perhitungan $> 0,050$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Kolmogorov-Smirnov Test Untuk Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	0.071	85	.200*	0.974	85	0.081

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data primer diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji di atas yang menggunakan *Kolmogorov-smirnov test*, diperoleh nilai signifikansinya adalah $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $0,050$. Maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat dari tolerance value atau variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. “Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance > 1 maka terjadi multikolinieritas”
2. “Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance < 1 maka tidak terjadi multikolinieritas”

Hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	[Constant]	14.098	3.280		4.298	0.000		
	Rekrutmen (X ₁)	0.364	0.089	0.408	4.093	0.000	0.721	1.387
	Seleksi (X ₂)	0.282	0.086	0.325	3.259	0.002	0.721	1.387

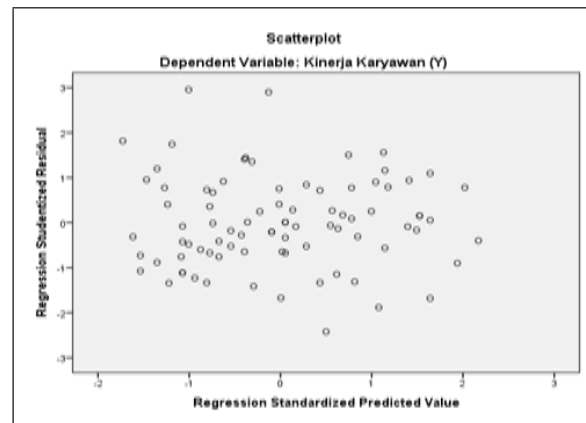
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 13 di atas, model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas dimana diperoleh nilai tolerance variabel rekrutmen (X₁) dan seleksi (X₂) sebesar 0,721 dimana masing-masing variabel bernilai *tolerance* kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel rekrutmen (X₁) dan seleksi (X₂) sebesar 1,387 masing-masing nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Langkah selanjutnya adalah menguji apakah ada ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olahan data primer, 2018

Pada gambar 1 menunjukkan tidak adanya gangguan heteroskedastisitas dimana terlihat titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Analisis Verifikatif

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut maka diperlukan analisis verifikatif. Adapun hasil analisis sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda Variabel Rekrutmen (X₁) dan Seleksi (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,098	3,280		4,298	0,000
	Rekrutmen (X ₁)	0,364	0,089	0,408	4,093	0,000
	Seleksi (X ₂)	0,282	0,086	0,325	3,259	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
Sumber : Hasil olah data primer, 2018						

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dengan persamaan $Y = 14,098 + 0,364X_1 + 0,282X_2$, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. “Nilai konstanta sebesar 14,098 menyatakan bahwa jika nilai variabel rekrutmen (X₁) dan seleksi (X₂) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 14,098.”
2. “Koefisien regresi variabel rekrutmen (X₁) 0,364, artinya setiap penambahan 1 (satu) poin variabel rekrutmen, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,364 kali.”
3. “Koefisien regresi variabel seleksi (X₂) 0,282, artinya setiap penambahan 1 (satu) poin variabel seleksi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,282 kali.”

Berdasarkan persamaan di atas adalah koefisien regresi variabel rekrutmen (X₁) 0,364 dan seleksi (X₂) 0,282, dapat diartikan bahwa rekrutmen dan seleksi searah dengan variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa dengan adanya proses rekrutmen yang baik maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Serta dengan seleksi yang baik maka akan dapat menghasilkan karyawan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Berikut adalah hasil analisis koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 15 dibawah ini:

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Secara Parsial) Variabel Rekrutmen (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a			
		Rekrutmen (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)
Rekrutmen (X ₁)	Pearson Correlation	1	.580**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	85	85
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	85	85
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
Sumber : Hasil olah data primer, 2018.			

Berdasarkan tabel 15 Analisis koefisien korelasi diperlukan untuk mengetahui tingkat kekuatan pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,580. Artinya variabel rekrutmen (X₁) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 16. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Secara Parsial) Variabel Seleksi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a			
		Seleksi (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
Seleksi (X ₂)	Pearson Correlation	1	.540**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	85	85
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	85	85
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
Sumber : Hasil olah data primer, 2018.			

Berdasarkan tabel 16 di atas, nilai koefisien korelasi sebesar 0,540. Maka antara variabel seleksi (X₂) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 17. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Secara Simultan) Variabel Rekrutmen (X₁) dan Seleksi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	0,412	0,398	2,946
a. Predictors: (Constant), Seleksi (X ₂), Rekrutmen (X ₁)				
Sumber : Hasil olah Data primer, 2018				

Berdasarkan tabel 17 nilai koefisien korelasi sebesar 0,642. Maka variabel rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi

Mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan diperlukan analisis koefisien determinasi. Dalam analisis ini digunakan rumus $KD = R^2 \times 100 \%$. Hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi (Secara Parsial) Variabel Rekrutmen (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	0.336	0.328	3.113
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen [X_1]				

Sumber : Hasil olahan Data primer, 2018

Nilai koefisien determinasi pada *R square* sebesar 0,336. Sehingga variabel rekrutmen (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 33,6%.

Tabel 19. Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi (Secara Parsial) Variabel Seleksi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	0.292	0.284	3.214
a. Predictors: (Constant), Seleksi [X_2]				

Sumber : Hasil olahan Data primer, 2018

Nilai koefisien determinasi pada *R Square* sebesar 0,292. Sehingga variabel seleksi (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 29,2 %.

Tabel 20. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Secara Simultan) Variabel Rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	0.412	0.398	2.946
a. Predictors: (Constant), Seleksi [X_2], Rekrutmen [X_1]				

Sumber : Hasil olahan Data primer, 2018

Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,412. Bisa dikatakan rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,2%.

d. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

“Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik (uji t) apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Pengujian pengaruh dalam penelitian ini antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.”

“Signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut”:

- “Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.”
- “Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.”

“Besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus berikut ini “:

“ $t_{tabel} = t_{\alpha, df}$ (Tarf Alpha x Degree of Freedom)”

“ $\alpha =$ taraf nyata 5%”

“ $df = (n-2)$, maka diperoleh $(85-2) = 83$ ”

“ $t_{tabel} = 1,989$ ”

a. Pengaruh Rekrutmen (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Rumusan hipotesisnya:

“ $H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial.”

“ $H_1 : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial.”

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut di atas, sebagai berikut:

Tabel 21 menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,481 > 1,989)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Yakni terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara

parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Tabel 21. Hasil Uji t Variabel Rekrutmen (X₁) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.866	3.101		6.083	0.000
	Rekrutmen (X ₁)	0.516	0.080	0.580	6.481	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil olahan Data primer, 2018

b. Pengaruh Seleksi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Rumusan hipotesisnya:

“H₀ : ρ = 0 Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan secara parsial.”

“H₂ : ρ ≠ 0 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan secara parsial.”

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut di atas sebagai berikut:

Tabel 22. Hasil Uji t Variabel Seleksi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.079	3.056		6.897	0.000
	Seleksi (X ₂)	0.468	0.080	0.540	5.852	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil olahan Data primer, 2018

Tabel 22 menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,852 > 1,989) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Untuk itu hipotesis kedua dapat diterima. Yakni terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara seleksi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen (X₁) dan seleksi (X₂) ter-

hadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic F (uji simultan). Signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan: (n-2-1), maka diperoleh (85-2-1) = 82, sehingga $F_{tabel} = 3,110$. Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

“H₀ : ρ_{1,2} = 0 Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan.”

“H₂ : ρ_{1,2} ≠ 0 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan.”

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut di atas, sebagai berikut:

Tabel 23. Hasil Uji F Variabel Rekrutmen (X₁) dan Seleksi (X₂) Secara Simultan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499.109	2	249.555	28.745	.000 ^b
	Residual	711.903	82	8.682		
	Total	1211.012	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Seleksi (X₂), Rekrutmen (X₁)

Sumber : Hasil olahan Data primer, 2018

Tabel 23 menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (28,745 > 3,110) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis ke tiga dapat diterima. Yakni terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Setelah peneliti melakukan analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS 24. Maka akan didapatkan koefisien korelasi dan juga

nilai signifikansi. Untuk mengetahui keeratan hubungan maka dapat dilihat pada besarnya koefisien korelasi beganda dengan pedoman: jika koefisien semakin mendekati nilai 1 atau -1 maka hubungan yang ada yaitu erat atau kuat, sedangkan jika koefisien semakin mendekati angka 0, maka hubungan lemah.

Sedangkan untuk mengetahui hubungan positif berbanding lurus/negatif berbanding terbalik dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi, yakni tanda positif/negatif. Jika tandanya positif maka terdapat hubungan yang positif, sebaliknya jika tanda negatif maka terdapat hubungan negatif. Berdasarkan uji hipotesis penelitian dari data-data yang telah disajikan di atas, maka dilakukan pembahasan penelitian. Hasil-hasil penelitian tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X_1)

Dari hasil jawaban 85 responden yang menjadi objek penelitian. Ditemukan hasil nilai rata-rata sebesar 3,87 ada pada interval 3,40 – 4,19” dengan kategori “Baik”.

Berdasarkan data tabel 6, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel rekrutmen (X_1) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua *item* pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,213 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 9, disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213). Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini.

Sedangkan untuk pembuktian hipotesis, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hasil diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,481 > 1,989) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT Trinitas Mulia Abadi di Jakarta Utara.

2. Seleksi (X_2)

Dari hasil jawaban 85 responden yang

menjadi objek penelitian terkait seleksi, ditemukan hasil “nilai rata-rata sebesar 3,79 ada pada interval 3,40 – 4,19” dengan kategori “Baik”.

Berdasarkan data tabel 7, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel seleksi (X_2) disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,213. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah data penelitian

Berdasarkan data tabel 10, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel seleksi (X_2) semua butir pernyataan dinyatakan reliabel, dimana semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213).

Kemudian hasil analisis uji hipotesis untuk variabel yang kedua yaitu seleksi (X_2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,852 > 1,989), hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis kedua dapat diterima dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Trinitas Mulia Abadi di Jakarta Utara.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jawaban dari 85 responden yang menjadi objek penelitian, hasil diperoleh “nilai rata-rata sebesar 3,88 ada pada interval 3,40 – 4,19” dengan kategori “Baik”.

Berdasarkan data tabel 8, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) semua butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213).

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 11, diketahui bahwa masing-masing item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213). Dengan demikian instrument dinyatakan reliabel.

Sedangkan hasil uji secara simultan diperoleh hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (28,745 > 3,110), dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga

juga dapat diterima, dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Trinitas Mulia Abadi di Jakarta Utara.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dengan menggunakan uji t untuk variabel rekrutmen (X_1) maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,481 > 1,989$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Rekrutmen (X_1) terhadap Kinerja (Y)”. Untuk variabel seleksi (X_2) dari hasil penelitian ini diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,852 > 1,989$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian terdapat “pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel seleksi (X_2) terhadap Kinerja (Y)”. Sedangkan secara simultan dengan uji F terdapat “pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)” pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara, dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($28,745 > 3,110$) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Saran dalam penelitian ini adalah sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi untuk jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan perusahaan juga mempertimbangkan calon karyawan yang memiliki keahlian tertentu.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas saran, masukan, dan bantuan, semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, Cetakan Kesatu.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Indeks, Edisi Kesepuluh.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*). 2011. Bandung: Rosda.
- Manullang. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mardianto, A. (2014). *Management Recruitment*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Edisi satu, Cetakan 24.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cetakan Kedua puluh dua.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Cetakan Ketujuh.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V. &. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, Edisi Ketiga, Cetakan Ketujuh.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (83 - 94)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.82>



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Inter Supra Jakarta

Zackharia Rialmi

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
zac_rialmi@upnvj.ac.id

Lia Asmalah

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01644@unpam.ac.id

Siti Fatimah

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
fatimahs218@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Inter Supra. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penggunaan data primer dan sekunder, yang peneliti kumpulkan dari penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dan sampel adalah seluruh Karyawan dari PT Jaya Inter Supra yakni sebanyak 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dengan diperolehnya koefisien korelasi $r=0,646$, dan kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 41,73% sedangkan sisanya 48,27 dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yang dilakukan. Hasil uji signifikansi didapat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,972 > 3,448$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y.)

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is to find out how the influence of leadership style on the performance of PT Jaya Inter Supra employees. The research method used is a quantitative method with the use of primary and secondary data, which researchers collect from distributing questionnaires and literature studies. The population and sample are all employees of PT Jaya Inter Supra, as many as 70 respondents. The results showed leadership style has a strong relationship with employee performance by obtaining a correlation coefficient $r = 0.646$, and the contribution of leadership style influence on employee performance with a coefficient of determination r^2 of 41.73% while the remaining 48.27 is influenced by other factors outside research conducted. Significance test results obtained from the results of $t_{count} > t_{table}$ is $6.972 > 3.448$ so it can be concluded that the leadership style (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y.)

Keywords : Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tidak ada faktor produksi lain yang lebih penting daripada faktor SDM (Sumber Daya Manusia), dengan keterbatasan tertentu tetapi dengan kepemilikan SDM yang mumpuni sebuah perusahaan/organisasi berpeluang untuk mempertahankan eksistensinya, sebaliknya dengan keunggulan tertentu tetapi tidak disertai dengan SDM yang mumpuni, kecil kemungkinan perusahaan/organisasi akan mampu mempertahankan eksistensinya. Setiap aktivitas dari sumber daya manusia akan menjadi sesuatu yang penting sehingga perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan ini kemudian berkembang dan dinamakan dengan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Mangkunegara (2013: 2) MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam perkembangannya, peran sumber daya manusia tidak dapat lagi dipandang sebelah mata keberadaannya, jika dalam fase sebelumnya manusia berada pada fase semi perbudakan, personalia, dan HRD (*Human Resources Development*), saat ini sumber daya manusia sudah berada pada fase HC (*Human Capital*) dimana manusia menjadi 3 (tiga) modal penting bagi organisasi: *Social*, *Knowledge*, dan *Personal* (Sudjatmiko, 2009). SDM tidak dapat berjalan sendiri, sentuhan dari pimpinan dengan pola kepemimpinan yang dimilikinya akan mampu menyatukan dan menyamakan persepsi, ide, dan tujuan pribadi (*personal goal*) karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki kepemimpinan yakni kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Robbins, 2003). Griffin (2004) Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Hubungan antara atasan dan bawahan menjadi titik penting di dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2012: 1) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia

tidak hanya berbicara tentang pengusaha, tetapi ada komponen lain yakni terdiri dari karyawan bawahan dan karyawan pimpinan. Keterlibatan karyawan bawahan di dalam setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan dikatakan menjadi faktor pendukung di dalam tercapainya tujuan organisasi. Keterlibatan ini tentu saja mensyaratkan gaya kepemimpinan yang tepat yang diterapkan di dalam organisasi. Diyakini kesalahan dalam menerapkan gaya kepemimpinan akan berakibat buruk bagi organisasi dan sebaliknya, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan menjadikan organisasi dekat dengan tujuannya. Manajer memegang peranan penting dalam perencanaan strategis, dikatakan tidak seorangpun yang lebih mengetahui mengenai tekanan kompetitif, kemampuan vendor, tren produk dan industri, serta kemampuan dan permasalahan karyawan dari perusahaan tersebut dibandingkan para manajer departemen (Dessler, 2014).

Gaya Kepemimpinan yang paling efektif diterapkan akan sangat terkait erat dengan kemampuan dan kesiapan dari Karyawan itu sendiri. Syahvianto (2016) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi agar orang yang diperintahkan dapat memahami, menyetujui segala sesuatu yang dibutuhkan dan bagaimana melaksanakan tugas, serta menjadi fasilitas bagi setiap usaha yang dilakukan oleh individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama Gary Yukl (2015).

Fahmi (2011) pemimpin yang ideal memiliki ciri-ciri sbb;

1. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya.
2. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
3. Mampu menerapkan *the right man in the right place* secara tepat dan baik.

Berdasarkan pendapat di atas jelas tergambar bahwa keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya akan sangat dipengaruhi oleh pola hubungan atasan-bawahan yang dilaksanakan di organisasi tersebut. Pihak yang mempengaruhi haruslah memiliki ke-

mampuan yang baik untuk mempengaruhi bawahannya. Kemampuan mempengaruhi inilah yang dikenal dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan baik itu otoritarian dan demokratis yang akan diterapkan oleh seorang pimpinan suatu perusahaan/organisasi akan sangat dipengaruhi oleh keyakinan dan asumsi manajemen terhadap respon dan cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya (Mc. Gregor 1960). Pemimpin akan menjadi *role model* bagi bawahannya sehingga peran pemimpin tidak hanya berada pada posisi sang pemerintah tetapi juga menjadi referensi bawahan dalam berpikir, bersikap dan berperilaku.

Kinerja merupakan proses berkesinambungan dalam mengidentifikasi, mengukur, mengembangkan hasil kerja individu dan kelompok dan menyelaraskannya dengan strategi Perusahaan atau Organisasi (Aguinis, 2013). prestasi kerja dan merupakan hasil dari setiap implementasi rencana kerja yang dilaksanakan oleh pimpinan dan Karyawan baik pemerintah maupun non pemerintah (perusahaan) yang dibuat oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Abdullah, 2014). Penjelasan ini sekaligus menegaskan bahwa pimpinan dan karyawan adalah dua bagian yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam usaha organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya.

Penelitian sebelumnya oleh Susanty dan Baskoro (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin dan kinerja pekerja dengan mengambil PT PLN (Persero) APD Semarang. Hal yang sama juga didapatkan oleh Arumsasi dan Budiarta dalam penelitiannya dengan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali.

Gaya kepemimpinan juga diyakini akan sangat mempengaruhi kinerja Karyawan di PT Jaya Inter Supra yang berdiri pada tahun 1975 dan bergerak sebagai perusahaan penyedia sparepart berskala internasional untuk ritel suku cadang otomotif dengan berbagai merk; Nissan, Hino, Mitsubishi. Scania dan Isuzu. PT Jaya Inter Supra didukung oleh 70 orang Karyawan yang

memiliki kemampuan berbeda pada bidangnya mutlak memerlukan pemimpin dengan kapasitas mumpuni sehingga mampu mengarahkan Karyawan untuk mampu bekerja sebaik mungkin dan mampu untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan uraian di atas peneliti bermaksud untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan kepada kinerja karyawan di PT Jaya Inter Supra di dalam usaha untuk mempertahankan eksistensinya sebagai salah perusahaan ritel suku cadang otomotif ternama di Indonesia.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif yang diolah dengan aplikasi statistika. Dilaksanakan di PT Inter Jaya Supra dengan yang berlokasi di Jl. Danau Sunter Blok O5 No 6, Jakarta Utara. Penentuan sampel jenuh dilaksanakan kepada 70 responden dari keseluruhan populasi. Uji data dilaksanakan dengan uji instrument, uji korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 70 oran karyawan, dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	37	52,80%
Perempuan	33	47,20%
Jumlah	70	100,00%

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang (52,8%) dan 33 orang

(47,2%) berjenis kelamin perempuan dari total 70 responden yang merupakan Karyawan dari PT Jaya Inter Supra.

b. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18-30 Tahun	23	32,80%
31-40 Tahun	31	44,30%
41-50 Tahun	11	15,80%
> 50 Tahun	5	7,10%
Jumlah	70	100,00%

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden dari kelompok usia 18-30 tahun sebanyak 23 orang (32,8%), usia 31 – 40 tahun sebanyak 31 orang (44,3%), usia 41 – 50 tahun sebanyak 11 orang (15,8%) dan pada usia >50 tahun sebanyak 5 orang (7,10%) dari total 70 responden yang merupakan Karyawan dari PT Inter Jaya Supra.

c. Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel 3. Data Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
SMA / Sederajat	23	32,80%
SMK / Sederajat	13	18,50%
Diploma (D3)	17	24,50%
Sarjana (S1)	17	24,20%
Jumlah	70	100,00%

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa terdapat responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 23 orang (32,8%), SMK/Sederajat 13 orang (18,5%), Diploma (D3) sebanyak 17 orang (24,5%), sedangkan Sarjana (S1) sebanyak 17 orang (24,2%), dari total 70 responden yang merupakan Karyawan dari PT Inter Jaya Supra.

2. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No. Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,40297	0,231	Valid
2	0,38991	0,231	Valid
3	0,35857	0,231	Valid

4	0,24097	0,231	Valid
5	0,291	0,231	Valid
6	0,30072	0,231	Valid
7	0,43425	0,231	Valid
8	0,44721	0,231	Valid
9	0,32428	0,231	Valid
10	0,34094	0,231	Valid

Tabel 4 di atas menunjukkan hasil analisis uji validitas dari setiap butir pernyataan (pernyataan 1 – pernyataan 10) variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah valid, dibuktikan dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5. Uji Validitas Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,3607	0,231	Valid
2	0,2438	0,231	Valid
3	0,43491	0,231	Valid
4	0,24099	0,231	Valid
5	0,38483	0,231	Valid
6	0,27777	0,231	Valid
7	0,25414	0,231	Valid
8	0,26564	0,231	Valid
9	0,31068	0,231	Valid
10	0,2438	0,231	Valid

Tabel 5 di atas menunjukkan hasil analisis uji validitas dari setiap butir pernyataan (pernyataan 1 – pernyataan 10) variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, dibuktikan dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilaksanakan dengan Uji Reliabilitas Tes Uraian menggunakan *software Ms Excel* dengan rumus *Cronbach-Alpha* yakni;

$$r^{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

r¹¹ = reliabilitas instrumen

n = Banyaknya butir soal

S_i² = Varian skor soal ke-i

S_t² = varian skor total

a. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Langkah 1 : Menghitung varian skor setiap pernyataan

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_1 = \frac{1477 - \frac{(319)^2}{70}}{70} = 0,33$$

$$S_2 = \frac{1363 - \frac{(305)^2}{70}}{70} = 1,30$$

$$S_3 = \frac{1358 - \frac{(306)^2}{70}}{70} = 0,29$$

$$S_4 = \frac{1554 - \frac{(328)^2}{70}}{70} = 0,24$$

$$S_5 = \frac{1233 - \frac{(289)^2}{70}}{70} = 0,56$$

$$S_6 = \frac{1447 - \frac{(315)^2}{70}}{70} = 0,42$$

$$S_7 = \frac{1399 - \frac{(311)^2}{70}}{70} = 1,36$$

$$S_8 = \frac{1430 - \frac{(312)^2}{70}}{70} = 0,56$$

$$S_9 = \frac{1278 - \frac{(294)^2}{70}}{70} = 0,61$$

$$S_{10} = \frac{1504 - \frac{(322)^2}{70}}{70} = 0,32$$

Langkah 4 : Menghitung nilai realibilitas instrumen dengan Cronbach Alpha :

$$r^{11} = \frac{n}{n-1} \left| 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right|$$

$$r^{11} = \frac{10}{10-1} \left| 1 - \frac{5,99}{4,98} \right|$$

$$r^{11} = 1.1111 |1 - 1,21|$$

$$r^{11} = 1.1111 |0,21|$$

$$r^{11} = 0,233$$

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui $r^{11} > r^{table}$ ($0,233 > 0,231$), dapat diketahui instrumen penelitian variabel gaya kepemimpinan (X) dikatakan reliable.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji reliabilitas dapat dilaksanakan dengan Uji Reliabilitas Tes Uraian menggunakan software Ms Excel dengan rumus Cronbach-Alpha yakni;

$$r^{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Tabel 6. Rangkuman Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Nomor Item Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X)												
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X _y	xy ²
ΣX _i	319	305	306	328	289	315	311	312	294	322	3101	137723
ΣX _z	1477	1363	1358	1554	1233	1447	1399	1430	1278	1504		
S _i	0,33	1,30	0,29	0,24	0,56	0,42	1,36	0,56	0,61	0,32		

Langkah 2: Menghitung Jumlah Total Varian Butir Pernyataan

$$\sum S_i = 0,33 + 1,30 + 0,29 + 0,24 + 0,56 + 0,42 + 1,36 + 0,56 + 0,61 + 0,32 = 5,99$$

Langkah 3: Menghitung Varian Total

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_t = \frac{137723 - \frac{(3101)^2}{70}}{70}$$

$$S_t = \frac{137723 - 137374,3}{70}$$

$$S_t = \frac{348,7}{70}$$

$$S_t = 4,98$$

Keterangan:

- r^{11} = reliabilitas instrumen
- n = Banyaknya butir soal
- S_i^2 = Varian skor soal ke-i
- S_t^2 = varian skor total

Langkah 1: menghitung varian skor setiap pernyataan

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_1 = \frac{1331 - \frac{(301)^2}{70}}{70} = 0,53$$

$$S_2 = \frac{1259 - \frac{(291)^2}{70}}{70} = 0,70$$

$$S_3 = \frac{1150 - \frac{(272)^2}{70}}{70} = 1,33$$

$$S4 = \frac{1279 - \frac{(293)^2}{70}}{70} = 1,20$$

$$S5 = \frac{1355 - \frac{(305)^2}{70}}{70} = 1,30$$

$$S6 = \frac{1360 - \frac{(304)^2}{70}}{70} = 0,56$$

$$S7 = \frac{1353 - \frac{(303)^2}{70}}{70} = 0,59$$

$$S8 = \frac{1381 - \frac{(301)^2}{70}}{70} = 0,49$$

$$S9 = \frac{1325 - \frac{(299)^2}{70}}{70} = 0,68$$

$$S10 = \frac{1407 - \frac{(309)^2}{70}}{70} = 0,61$$

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui $r^{11} > r^{table}$ ($0,355 > 0,231$), dapat diketahui instrumen penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan reliabel.

Tabel 8. Hasil Analisa Instrumen

Variabel	r^{11}	r^{table}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,233	0,231	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,355	0,231	Reliabel

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa r^{11} dari masing – masing variabel lebih besar dari pada r^{table} ($0,231$) sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Tabel 7. Rangkuman Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Item Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)												
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Xy	xy ²
Σx_1	301	291	272	293	305	304	303	307	299	309	2984	127624
Σx_2	1331	1259	1150	1279	1355	1360	1353	1381	1325	1407		
S_i	0,53	0,70	1,33	1,20	1,30	0,56	0,59	0,49	0,68	0,61		

Sumber : Data Olahan Ms Excel

Langkah 2: Menghitung jumlah total varian semua butir pernyataan

$$\Sigma S_i = 0,53 + 0,70 + 1,33 + 1,20 + 1,30 + 0,56 + 0,59 + 0,49 + 0,68 + 0,61 = 7,99$$

Langkah 3 : Menghitung varians total :

$$S_i = \frac{\Sigma Y_i^2 - \frac{(\Sigma Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_i = \frac{127624 - \frac{2984^2}{70}}{70}$$

$$S_i = \frac{127624 - \frac{8904256}{70}}{70}$$

$$S_i = \frac{127624 - 127203,6}{70}$$

$$S_i = \frac{420,35}{70}$$

$$S_i = 6,05$$

Langkah 4 : Menghitung nilai realibilitas instrumen dengan Croanbach Alpha :

$$r^{11} = \frac{n}{n-1} \left| 1 - \frac{\Sigma S_i}{S_t} \right|$$

$$r^{11} = \frac{10}{10-1} \left| 1 - \frac{7,99}{6,05} \right|$$

$$r^{11} = 1.1111 |1 - 1,32|$$

$$r^{11} = 1.1111 |0,32|$$

$$r^{11} = 0,355$$

Pembahasan

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
I Otokratis							
1	Pimpinan saya biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota	42	25	3	0	0	70
2	Saya merasa pemimpin selalu mengabdikan kekuasaannya ketika memberikan tugas kepada karyawannya	33	30	6	1	0	70
Σ	F	75	55	9	1	0	140
	%	53,6	39,3	6,4	0,7	0	100%
II Demokratis							
3	Pimpinan saya selalu berusaha menciptakan perasaan yang sungguh-sungguh untuk mendengarkan pikiran karyawan	28	40	2	0	0	70
4	Pimpinan saya mampu menciptakan kepedulian antara karyawan	49	20	1	0	0	70
5	Saya merasa pimpinan saya mampu berkoordinasi kepada karyawan	21	40	7	1	1	70
Σ	F	98	100	10	1	1	210
	%	46,6	47,6	4,7	0,47	0,47	100%

III Partisipatif							
6	Pimpinan saya lebih mementingkan menjalankan tugas guna untuk mempertahankan kepemimpinan dan kekuasaannya	40	26	3	1	0	70
7	Saya merasa pimpinan memberikan banyak kesempatan untuk bawahannya agar menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat	31	39	0	0	0	70
8	Pimpinan saya bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahannya	39	27	2	1	1	70
Σ	F	110	92	5	2	1	210
	%	52,4	43,9	2,4	0,9	0,4	100%
IV Laisez							
9	Pimpinan saya memberikan kebebasan penuh kepada staf nya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya	26	35	7	1	1	70
10	Pimpinan saya memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memecahkan masalah dan menjadi penengah didalam organisasi	45	22	3	0	0	70
Σ	F	71	57	10	1	1	140
	%	0,507	0,407	0,071	0,07	0,07	100%
JUMLAH SKOR		354	304	34	5	3	700
Persentase		50,6	43,4	4,9	0,7	0,4	100%

Jumlah hasil pernyataan di atas adalah sbb; SS+S+RR+TS+STS, yaitu: 354+304+34+5+3 = 700, berdasarkan pengolahan data di atas dapat ditentukan persentase setiap instrument dengan dikalikan 100 dengan perhitungan sbb;

$$\text{Jawaban SS} = \frac{354}{700} \times 100\% = 50,6\%$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{304}{700} \times 100\% = 43,4\%$$

$$\text{Jawaban RR} = \frac{34}{700} \times 100\% = 4,9\%$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{5}{700} \times 100\% = 0,7\%$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{3}{700} \times 100\% = 0,4\%$$

Data di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan SS (Sangat Setuju) adalah sebanyak 354 (50,6%), yang menyatakan S (Setuju) adalah sebanyak 304 (43,4%), menyatakan RR (Ragu-ragu) sebanyak 34 (4,9%) dan menyatakan TS (Tidak Setuju) sebanyak 5 ((0,7%) dan yang menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) adalah sebanyak 3 (0,4%) dari total 70 orang responden yang juga merupakan Karyawan dari PT Jaya Inter Supra.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner didapatkan persentase pernyataan SS dan S adalah sebanyak (50,6%+43,4%) = 94% menunjukkan bahwa PT Jaya Inter Supra sudah baik dalam hal kepemimpinan.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
I Kualitas Kerja							
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan Karyawan yang mendekati sempurna	30	33	5	2	0	70
2	Saya percaya Karyawan saya bermanfaat bagi kemajuan perusahaan	27	31	8	4	0	70
Σ	F	57	64	13	6	0	140
	%	40,7	45,7	9,3	4,3	0	100%
II Kuantitas Kerja							
3	Selama bekerja, saya selalu berusaha bekerja lebih efektif dan efisien	25	27	6	9	3	70
4	Jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain	29	30	6	5	0	70
Σ	F	54	57	12	14	3	140
	%	38,6	40,7	8,6	10	2,1	100%
III Ketepatan Waktu							
5	Seluruh tugas Karyawan selama ini dapat saya kerjakan pada awal waktu yang sudah ditentukan	30	35	5	0	0	70
6	Saya dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang bermanfaat	35	25	9	1	0	70
Σ	F	65	60	14	1	0	140
	%	46,4	42,3	10	0,71	0	100%
IV Efektifitas							
7	Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan Karyawan	32	32	4	1	1	70
8	Dalam menyelesaikan Karyawan saya mengerjakannya dengan rapih dan teliti	35	28	6	1	0	70
Σ	F	67	60	10	2	1	140
	%	47,8	42,8	7,2	1,5	0,7	100%
V Standar							
9	Karyawan diwajibkan mengikuti SOP perusahaan	32	29	5	4	0	70
Σ	F	32	29	5	4	0	70
	%	45,7	41,4	7,2	5,7	0	100%
VI Standar							
10	Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan berupa bonus yang akan diberikan setiap bulannya	38	26	4	1	1	70

Σ	F	38	26	4	1	1	70
	%	54,3	37,1	5,8	1,5	1,5	100%
JUMLAH SKOR		313	296	58	28	5	700
Persentase		44,71	42,29	8,3	0,400	0,714	100%

Hasil penjumlahan pernyataan SS+S+RR+TS+STS yaitu 313+296+58+28+5=700, berdasarkan pengolahan data di atas dapat ditentukan persentase setiap instrument dengan dikalikan 100 dengan perhitungan sbb;

$$\text{Jawaban SS} = \frac{313}{700} \times 100\% = 44,71\%$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{296}{700} \times 100\% = 42,29\%$$

$$\text{Jawaban RR} = \frac{58}{700} \times 100\% = 8,3\%$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{28}{700} \times 100\% = 0,400\%$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{5}{700} \times 100\% = 0,714\%$$

Data di atas menunjukkan bahwa yang menyatakan SS (Sangat Setuju) adalah sebanyak 313 (44,71%), yang menyatakan S (Setuju) adalah sebanyak 296 (42,29%), menyatakan RR (Ragu-ragu) sebanyak 58 (8,3%) dan menyatakan TS (Tidak Setuju) sebanyak 28 (0,4%) dan yang menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) adalah sebanyak 5 (0,714%) dari total 70 orang responden yang juga merupakan Karyawan dari PT Jaya Inter Supra.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner didapatkan persentase pernyataan SS dan S adalah sebanyak (44,71%+42,29%) = 87% menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Jaya Inter Supra sudah baik.

c. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini analisa regresi digunakan untuk melihat besar perubahan nilai variabel terikat/dependen (Kinerja Karyawan), apabila nilai variabel bebas/independen (Gaya Kepemimpinan) diubah/dimanipulasi pada PT Jaya Inter Supra. Model yang dapat menjelaskan regresi adalah dengan menggunakan regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

Dimana langkah-langkahnya menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

Y = Subjek/nilai dalam variabel

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Subjek pada variabel independen yang memiliki nilai

n = Sample

Diketahui :

$$n = 70 \quad \sum x = 3101 \quad \sum y = 2984$$

$$\sum x^2 = 137723 \quad \sum y^2 = 127624 \quad \sum xy = 132239$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{70(132239) - (3101)(2984)}{70(137723) - (3101)^2}$$

$$b = \frac{9256730 - 9253384}{9640610 - 137723}$$

$$b = \frac{3346}{9502887}$$

$$b = 0,036$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$a = \frac{2984 - (0,036)(3101)}{70}$$

$$a = \frac{2984 - 111,63}{70}$$

$$a = \frac{2872,37}{70}$$

$$a = 41,03$$

Maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 41,03 + 0,036 X$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah :

a = 41,03 menyatakan bahwa jika X tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 0,036.

b = 0,036 menyatakan bahwa jika X bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,036.

d. Uji Koefisien Korelasi

Dalam analisa pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT

Jaya Inter Supra, penulis menggunakan metode korelasi sederhana. Rumus yang digunakan merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah korelasi produk moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r = Korelasi

X = Variabel Independen / Variabel bebas

Y = Variabel Dependen / Variabel Terikat

n = Jumlah Sample

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor Y

Tabel 11. Uji Korelasi variabel X terhadap variabel Y

No Responden	X (Skor)	Y (Skor)	X ²	Y ²	X.Y
1	43	45	1849	2.025	1.935
2	42	41	1764	1.681	1.722
3	44	39	1936	1.521	1.716
4	43	40	1849	1.600	1.720
5	45	43	2025	1.849	1.935
6	41	43	1681	1.849	1.763
7	45	43	2025	1.849	1.935
8	42	46	1764	2.116	1.932
9	42	41	1764	1.681	1.722
10	47	41	2209	1.681	1.927
11	45	38	2025	1.444	1.710
12	46	43	2116	1.849	1.978
13	42	43	1764	1.849	1.806
14	44	42	1936	1.764	1.848
15	44	41	1936	1.681	1.804
16	40	39	1600	1.521	1.560
17	45	38	2025	1.444	1.710
18	45	39	2025	1.521	1.755
19	47	47	2209	2.209	2.209
20	46	40	2116	1.600	1.840
21	43	41	1849	1.681	1.763
22	43	43	1849	1.849	1.849
23	46	46	2116	2.116	2.116
24	45	45	2025	2.025	2.025
25	47	43	2209	1.849	2.021
26	44	43	1936	1.849	1.892
27	44	44	1936	1.936	1.936
28	41	43	1681	1.849	1.763
29	47	44	2209	1.936	2.068
30	44	44	1936	1.936	1.936
31	42	43	1764	1.849	1.806

32	42	42	1764	1.764	1.764
33	45	43	2025	1.849	1.935
34	44	44	1936	1.936	1.936
35	42	44	1764	1.936	1.848
36	43	42	1849	1.764	1.806
37	47	45	2209	2.025	2.115
38	42	43	1764	1.849	1.806
39	44	44	1936	1.936	1.936
40	43	43	1849	1.849	1.849
41	43	43	1849	1.849	1.849
42	43	46	1849	2.116	1.978
43	46	43	2116	1.849	1.978
44	47	43	2209	1.849	2.021
45	44	41	1936	1.681	1.804
46	47	42	2209	1.764	1.974
47	45	44	2025	1.936	1.980
48	44	46	1936	2.116	2.024
49	43	45	1849	2.025	1.935
50	39	40	1521	1.600	1.560
51	41	40	1681	1.600	1.640
52	41	46	1681	2.116	1.886
53	48	42	2304	1.764	2.016
54	47	41	2209	1.681	1.927
55	50	44	2500	1.936	2.200
56	46	38	2116	1.444	1.748
57	47	47	2209	2.209	2.209
58	45	38	2025	1.444	1.710
59	44	47	1936	2.209	2.068
60	41	41	1681	1.681	1.681
61	48	41	2304	1.681	1.968
62	49	44	2401	1.936	2.156
63	45	39	2025	1.521	1.755
64	42	44	1764	1.936	1.848
65	48	47	2304	2.209	2.256
66	43	39	1849	1.521	1.677
67	45	43	2025	1.849	1.935
68	44	46	1936	2.116	2.024
69	45	38	2025	1.444	1.710
70	45	45	2025	2.025	2.025
Σ	3101	2984	137723	127.624	132.239

Sumber :Data hasil olahan Ms Excel

Diketahui :

$n = 70$ $x^2 = 137723$ $Y^2 = 127624$

$X = 3101$ $Y = 2984$ $XY = 132239$

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{70.132239 - (3101).(2984)}{\sqrt{[70.137723 - 3101^2][70.127624 - (2984)^2]}}$$

$$r = \frac{9256730 - 9253384}{\sqrt{(9640610 - 9616201).(8933680 - 8904256)}}$$

$$r = \frac{3346}{\sqrt{(24409) \cdot (29424)}}$$

$$r = \frac{3346}{\sqrt{26799445}}$$

$$r = \frac{3346}{517681,804}$$

$$r = 0,646$$

Tabel 12. Interpretasi kekuatan hubungan antar variabel

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:184)

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi *product moment* di atas, r ditemukan sebesar 0,646 yang bila disesuaikan dengan interpretasi kekuatan hubungan antar variabel berada diantara 0,60-0,799 yang artinya terdapat hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Inter Supra.

e. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar presentase kontribusi antar gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Inter Supra, diukur dengan menggunakan koefisien determinasi atau koefisien penentu dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,646^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,4173 \times 100\%$$

$$KD = 41,73\%$$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,4173, besarnya angka koefisien determinasi 0,4173 sama dengan 41,73. Angka tersebut mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,73%, sedangkan selebihnya yaitu $(100\% - 41,73\%) = 58,27$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

f. Uji Signifikan Koefisien Korelasi

Merumuskan Hipotesis

$H_0 : r = 0$ “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Inter

Supra”.

$H_0 : r > 0$ “Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Inter Supra”.

1. Kriteria Uji t

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak ada pengaruh signifikan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima tidak ada pengaruh.

2. Perhitungan Statistik Sample

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,646\sqrt{70-2}}{\sqrt{1-0,646^2}}$$

$$t = \frac{0,646\sqrt{68}}{\sqrt{1-0,4173}}$$

$$t = \frac{(0,646)(8,246)}{\sqrt{0,5827}}$$

$$t = \frac{5,327}{0,764}$$

$$t = 6,972$$

Sedangkan untuk mencari t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus berikut :

$$t_{tabel} = t(a). (n - 2)$$

$$t_{tabel} = t(a ; n-2)$$

$$= t(5\% ; 70 - 2)$$

$$= t(0,05 ; 68)$$

$$= 3,448$$

Dari hasil perhitungan di atas $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,972 > 3,448$ sehingga dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Inter Supra.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang terjalin pada PT Jaya Inter Supra dilihat dari hasil rekapitulasi kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan tentang gaya kepemimpinan dengan 70 responden yaitu memiliki hasil yang baik karena sebesar 351 (50,14%) berpendapat sangat setuju, lalu 305 (43,57%) menjawab setuju, sebesar 34 (4,857) menjawab ragu-ragu, sedangkan untuk jawaban tidak

setuju sebanyak 6 (0,857%), dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 (0,571).

Kinerja karyawan pada PT Jaya Inter Supra dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis juga memiliki hasil yang baik, berdasarkan dari hasil kuesioner terhadap 70 responden yang merupakan karyawan PT Jaya Inter Supra tentang kinerja karyawan, sekitar 313 (44,71%) menjawab sangat setuju, lalu 296 (42,29%) menjawab setuju, sebesar 58 (48,286) menjawab ragu-ragu, sedangkan untuk jawaban tidak setuju sebanyak 28 (4,00%), dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 (71,43%). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Inter Supra dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) yaitu dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,4173 besarnya angka sama dengan 41,73% angka tersebut mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,73% dan selebihnya 58,27 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Gaya kepemimpinan dalam lingkup PT Jaya Inter Supra sudah cukup baik, namun harus tetap ditingkatkan guna meningkatkan lingkungan kerja yang lebih nyaman, kondusif, harmonis, meminimalisir kesalahan, yang diharapkan dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Penulis memberikan saran agar pimpinan lebih jelas lagi dalam memberikan perintah atau instruksi baik secara lisan maupun tulisan kepada bawahan dan meningkatkan penyampaian informasi yang baik dan lebih komunikatif antar karyawan. Kinerja karyawan di PT Jaya Inter supra pun sudah cukup baik, namun tetap harus ditingkatkan agar keuntungan perusahaan lebih meningkat lagi. Peningkatan disiplin, kerjasama tim, dan tanggung jawab atas hasil pekerjaan harus lebih ditingkatkan pula.

Penulis juga memberikan saran lebih spesifik untuk meningkatkan produktifitas kerja agar lebih aktif dan lebih efektif karena tabel 10 menunjukkan 10% responden yang merupakan karyawan tidak setuju bahwa telah berusaha bekerja lebih efektif dan efisien, perusahaan bisa

mengadakan *gathering* atau pelatihan (*training*) untuk membangun kedekatan antar karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Disarankan juga agar memberikan saksi atau tindakan kedisiplinan kepada karyawan yang belum cukup baik mengikuti SOP, terlihat dari tabel 11 bahwa 5,714 % responden yang merupakan karyawan PT Jaya Inter Supra tidak setuju telah mengikuti SOP perusahaan.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas saran, masukan, dan bantuan, semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Aguinis, H. (2013). *Performance Manajement; Third Edition*. Indiana: Pearson
- Arumsari, A. L., & Budiarta, I. K. (2016). *Pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Dessler, G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Jakarta: Alfabeta
- Griffin, W, R. (2004). *Manajemen, Edisi 7*. Jakarta: Salemba Empat (terjemahan)
- Hasibuan M. S. P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara Jakarta
- Handoko, T H. (2011). *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Co
- PD Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan*

- Kesepuluh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2011
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks (terjemahan)
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). *Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT PLN (Persero) APD Semarang)*. J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri 7(2), 77–84.
- Sudjmitko, S. (2009). *Mengapa Departemen SDM Dibenci*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta: Indeks



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (95 - 103)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.91>



Pengaruh Modal Kerja dan Current Ratio (CR) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada Perusahaan PT Indofood Tbk Pada Periode 2008-2017

Krisnaldy

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
krisnaldyunpam@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat pengaruh modal kerja terhadap Return On Asset perusahaan (ROA) PT Indofood.Tbk yang terdaftar di BEI tahun 2008-2017, untuk mengetahui terdapat pengaruh Current Ratio (CR) terhadap Return On Asset perusahaan PT.Indofood.Tbk yang terdaftar di BEI tahun 2008-2017 dan untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh modal kerja dan Current Ratio (CR) secara simultan pada Return On Asset (ROA) perusahaan PT.Indofood.Tbk yang terdaftar di BEI 2008-2017 . Metode Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif kuantitatif. Deskriptif, Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Modal Kerja dan Current Ratio terhadap Return on Asset (ROA). Untuk mendapatkan data dan informasi yang penulis perlukan dalam dalam ini. Mengadakan penelitian yang meliputi mencari serta melakukan observasi serta mengumpulkan data laporan keuangan Selama 10 (Sepuluh) tahun Dari penelitian diperoleh secara simultan diketahui signifikan sebesar 0.012, ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,012 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan jika nilai signifikansi $sig < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 di terima sehingga Modal Kerja dan Current Ratio berpengaruh terhadap Return on Asset perusahaan

Kata Kunci : Return on Asset, Current Ratio, Modal Kerja

Abstract

The purpose of this research is to find out the influence of Working Capital on the Return on Assets of PT Indofood.Tbk companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2008-2017. Tbk registered on the Indonesia Stock Exchange in 2008-2017 and to find out whether there is an influence of working capital and Current Ratio (CR) simultaneously on the Return on Assets (ROA) of PT Indofood.Tbk company registered on the Indonesia Stock Exchange 2008-2017. The research methodology is quantitative descriptive. Descriptive, descriptive research is a research method used to find the broadest possible knowledge of the object of research at a particular time. This research was conducted to determine the effect of Working Capital and Current Ratio on Return on Assets (ROA). To get the data and information that the writer needs in this thesis. Conducting research which includes searching and observing and collecting financial statement data for 10 (ten) years. From the research obtained simultaneously it is known to be significant at 0.012, this shows that the significance value is less than 0.05 or $0.012 < 0.05$, so it can be concluded if significance value $sig < 0.05$ then H_0 is rejected and H_3 is accepted so that Working Capital and Current Ratio affect the company's Return On Assets

Keywords : Return on Asset, Current Ratio, Capital Work

PENDAHULUAN

Dalam persaingan dunia usaha yang semakin mengglobal dan perkembangan teknologi yang semakin berkembang. Perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dan mempertahankan posisinya, dan bahkan perusahaan diharuskan untuk mampu menguasai persaingan. Perusahaan yang memiliki kemampuan beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang terus berubah, bahkan dengan krisis global yang menerpa dunia usaha, adalah perusahaan yang memiliki pertahanan diri yang kuat, artinya sukses atau tidaknya perusahaan dalam perkembangannya sangat bergantung pada faktor internal dan eksternal, khususnya pada faktor internal perusahaan yang berhubungan dengan kinerja keuangannya.

Bagi pihak manajemen, keuntungan yang diperoleh merupakan pencapaian rencana (target) yang telah ditentukan sebelumnya. Pencapaian target keuntungan sangat penting karena dengan mencapai target yang telah ditetapkan atau bahkan melebihi target yang diinginkan, hal ini merupakan prestasi tersendiri bagi pihak manajemen. Prestasi ini merupakan ukuran untuk menilai kesuksesan manajemen dalam mengelola perusahaan (baik jenjang karier maupun penghasilan) demikian pula sebaliknya apabila manajemen gagal mencapai target, hal ini merupakan cermin kegagalan manajemen dalam mengelola perusahaan. Kegagalan mencapai target dapat merusak citra dan kepercayaan dari pemilik kepada karier manajemen ke depan (Kasmir, 2017: 2).

Agar tercapainya target yang diinginkan perusahaan dibutuhkan laporan keuangan, laporan keuangan merupakan sumber informasi keuangan yang utama disusun oleh perusahaan berdasarkan pada prinsip-prinsip akuntansi. Kasmir (2010: 7) menjelaskan lebih lanjut bahwa dalam praktiknya dikenal beberapa macam laporan keuangan seperti laporan keuangan neraca, laba rugi, arus kas, perubahan modal dan catatan atas laporan keuangan. Semua laporan tersebut secara garis besar menggambarkan kondisi perusahaan yang memudahkan berbagai pihak yang berkepentingan dalam kinerja keuangan. Penilaian pada kinerja perusahaan dapat di-

laksanakan dengan menganalisis laporan keuangan perusahaan.

Sulistiyani (2018:76) menyatakan profitabilitas merupakan suatu kemampuan perusahaan untuk mewujudkan suatu keuntungan bagi perusahaan atau merupakan suatu pengukuran akan efektivitas pengelolaan perusahaan dalam mengelola manajemennya. Secara umum ada tiga jenis rasio profitabilitas yang dominan dipakai dalam penelitian yaitu *profit margin*, *return on asset* (ROA), dan *return on equity* (ROE), ROA merupakan salah satu indikator yang terbaik untuk mengukur kinerja perusahaan dimana ROA bisa ditentukan oleh serangkaian kebijakan perusahaan dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan. Tingkat profitabilitas yang tinggi menunjukkan kinerja manajemen yang baik.

Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas yang cukup luas agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulisan membatasi masalah penelitian yaitu: modal kerja adalah modal kerja adalah modal yang digunakan untuk membiayai operasional perusahaan sehari-hari, terutama yang memiliki jangka pendek (Kasmir 2010:210). *Current Ratio* merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendeknya atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan (Kasmir, 2017:134) *Return on Asset* merupakan rasio yang menunjukkan hasil (*return*) atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan (Kasmir, 2017: 202). Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan PT Indofood Indonesia. Tbk. Data yang diteliti adalah laporan keuangan tahun 2008-2017.

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Modal Kerja dan *Current Ratio* terhadap *Return on Asset* (ROA). Untuk mendapatkan data dan informasi yang penulis perlukan dalam dalam ini. Mengadakan penelitian yang

meliputi mencari serta melakukan observasi serta menggumpulkan data laporan keuangan Selama 10 (Sepuluh) tahun dan informasi yang berhubungan dengan PT Indofood, Tbk. yang beralamat Jl Jendral Sudirman No 27 Jakarta, 12810 Indonesia. Tel (62-21)-5795822. Fax (62-21)-579535960 Alamat *website* *www.Indofood.com*. Waktu penelitian diambil selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai bulan maret sampai dengan bulan juni 2018 dan data yang diambil oleh penulis berupa laporan keuangan PT Indofood Indonesia, Tbk. Periode 2008 sampai dengan 2017.

Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis dalam menyusun ini bersifat deskriptif kuantitatif. Deskriptif menurut Hidayat (2010: 34) penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu. Sedangkan menurut Punaji (2010: 89) penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuannya untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu peristiwa, keadaan, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik menggunakan angka-angka maupun kata-kata.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010: 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam ini adalah laporan keuangan PT Indofood, Tbk. Menurut Sugiyono (2010: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan dalam ini yaitu berupa laporan keuangan pada PT Indofood Tbk, periode 2008 sampai dengan 2017.

Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data sekunder yang bersifat kuantitatif. Data sekunder merupakan data yang informasinya diperoleh secara tidak langsung dari perusahaan. Data-data sekunder tersebut berupa rasio-rasio laporan keuangan dari laporan keuangan PT. Indofood, Tbk. Pada penelitian ini data sekunder tersebut didapat dengan cara sebagai berikut:

- **Riset Kepustakaan (*Library Research*).** Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang bersifat teoritis melalui riset kepustakaan dengan mencari literatur-literatur dan buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian sehingga dapat dijadikan landasan dalam menganalisa permasalahan dalam penulisan.
- **Studi Lapangan (*Field Research*).** Penelitian ini dilakukan dengan cara menggumpulkan data perusahaan yang berupa data laporan keuangan tahunan PT Indofood, Tbk.

HASIL dan PEMBAHASAN

Laporan Keuangan

Manajemen rasio keuangan (*financial ratio management*) adalah alat manajemen yang digunakan untuk menganalisis laporan keuangan dengan cara menghitung rasio-rasio keuangan yang akan digunakan dalam penentuan kebijakan. Rasio tersebut mengacu pada standar ukuran yang sederhana. Rasio dapat menstandarisasi informasi keuangan yang dapat dipakai sebagai alat perbandingan antar perusahaan dengan ukuran yang berbeda. (Siagian, 2010: 155)

Sebagai fase terakhir dari siklus atau proses akuntansi laporan keuangan memberikan informasi penting tentang keadaan suatu perusahaan yang dapat ditafsirkan secara kuantitatif dan kualitatif. (Siagian, 2010: 155). Kuantitatif berarti memuat angka-angka dalam satuan mata uang, sedangkan kualitatif menggambarkan keadaan dan perkembangan fisik dan kegiatan perusahaan dalam operasionalnya memproduksi dan menjual produk yang dihasilkan, memperoleh

laba dan sebagainya. (Siagian, 2010:155). Dengan demikian, laporan keuangan (*financial statement*) dapat didefinisikan sebagai “suatu informasi kuantitatif dan kualitatif tentang keadaan keuangan perusahaan pada suatu periode pembukuan tertentu”. (Siagian, 2010: 156).

Dalam pengertian yang sederhana, laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2017: 7). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa laporan keuangan adalah informasi yang menggambarkan keadaan perusahaan pada periode tertentu dalam jenis kuantitatif, yang berguna untuk mengambil keputusan ekonomi yang sifatnya finansial.

Tujuan Laporan Keuangan

Laporan keuangan diketahui memiliki tujuan tertentu. Dalam praktiknya terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai, terutama bagi pemilik usaha dan manajemen perusahaan. Secara umum laporan keuangan bertujuan untuk memberikan informasi keuangan suatu perusahaan, baik pada saat tertentu maupun pada periode tertentu. Laporan keuangan juga dapat disusun secara mendadak sesuai kebutuhan perusahaan maupun secara berkala. Jelasnya adalah laporan keuangan mampu memberikan informasi keuangan kepada pihak dalam dan luar perusahaan yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan. (Kasmir, 2017: 10) Berikut ini beberapa tujuan pembuatan atau penyusunan laporan keuangan yaitu: (Kasmir, 2017: 11) Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah aktiva (harta) yang dimiliki perusahaan pada saat ini. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah kewajiban dan modal yang dimiliki perusahaan pada saat ini. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah pendapatan yang diperoleh pada suatu periode tertentu. Memberikan informasi tentang jumlah biaya dan jenis biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam suatu periode tertentu. Memberikan informasi tentang perubahan-perubahan yang terjadi terhadap aktiva, pasiva, dan modal perusahaan. Memberikan informasi tentang kinerja manajemen perusahaan dalam

suatu periode. Memberikan informasi tentang catatan-catatan atas laporan keuangan Informasi keuangan lainnya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa tujuan laporan keuangan adalah dengan memperoleh laporan keuangan perusahaan dapat mengetahui posisi kondisi keuangan perusahaan secara menyeluruh, untuk mengetahui kondisi keuangan perusahaan, laporan keuangan bukan hanya dibaca saja, tetapi dimengerti dengan cara dianalisis keuangannya melalui berbagai rasio keuangan yang lazim digunakan.

Jenis-Jenis Laporan Keuangan

1) Neraca

Neraca merupakan ringkasan laporan keuangan. Artinya, laporan keuangan disusun secara garis besarnya saja dan tidak mendetail. Kemudian, neraca juga menunjukkan posisi keuangan berupa aktiva (harta), kewajiban (utang), dan modal perusahaan (ekuitas) pada saat tertentu. Artinya neraca dapat dibuat untuk mengetahui kondisi (jumlah dan jenis) harta, utang, dan modal perusahaan. Maksud pada tanggal tertentu setiap saat dibutuhkan, namun neraca dibuat biasanya akhir tahun atau kuartal. Menurut James C Van Horne dalam buku Kasmir, (2017: 30) neraca adalah ringkasan posisi keuangan perusahaan pada tanggal tertentu yang menunjukkan total aktiva dengan total kewajiban ditambah total ekuitas pemilik.

2) Laporan Laba Rugi

Jenis laporan keuangan lainnya selain neraca adalah laporan keuangan laba rugi. Berbeda dengan neraca yang melaporkan informasi tentang kekayaan, utang, dan modal, laporan laba rugi memberikan informasi tentang hasil-hasil usaha yang diperoleh perusahaan. Laba rugi juga berisi jumlah pendapatan yang diperoleh dan jumlah biaya yang dikeluarkan. Dengan kata lain, laporan laba rugi merupakan laporan yang menunjukkan jumlah pendapatan atau penghasilan yang diperoleh dan biaya-biaya yang dikeluarkan dan laba rugi dalam suatu periode tertentu. Menurut James C. Van Horne, dalam buku

Kasmir (2017: 45) yaitu ringkasan pendataan dan biaya perusahaan selama periode tertentu diakhiri dengan laba atau rugi pada periode tersebut. Laporan laba rugi terdiri dari penghasilan dan biaya perusahaan pada periode tertentu, biasanya untuk satu tahun atau tiap semester enam bulan atau tiga bulan.

3) Laporan Perubahan Modal

Menurut Kasmir (2017: 29) laporan perubahan modal merupakan laporan yang berisi jumlah dan jenis modal yang dimiliki saat ini, kemudian laporan ini juga menjelaskan perubahan modal dan sebab-sebab terjadinya perubahan modal di perusahaan. Laporan perubahan modal jarang dibuat bila tidak terjadi perubahan modal. Artinya laporan ini baru dibuat bila memang ada perubahan modal. Sedangkan menurut Siagian (2010: 159) Laporan perubahan modal atau laba ditahan yaitu laporan yang menunjukkan perubahan besar modal sebagai akibat adanya perolehan laba atau rugi pada suatu periode tertentu.

4) Laporan Arus Kas

Menurut Kasmir (2017: 29) Laporan arus kas merupakan laporan yang menunjukkan semua aspek yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan, baik yang berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kas. Laporan arus kas harus disusun berdasarkan konsep kas selama periode laporan. Laporan kas terdiri arus kas masuk (*cash in*) dan arus kas keluar (*cash out*) selama periode tertentu. Kas masuk terdiri uang yang masuk perusahaan, seperti hasil penjualan atau penerimaan lainnya, sedangkan kas keluar merupakan sejumlah jumlah pengeluaran dengan jenis-jenis pengeluarannya, seperti pembayaran biaya operasional perusahaan

Pihak-Pihak yang Berkepentingan Terhadap Laporan Keuangan

Menurut Kasmir (2017: 25) Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap suatu laporan keuangan adalah:

1. Pemilik, guna melihat perkembangan dan

kemajuan perusahaan serta dividen yang diperolehnya.

2. Manajemen, untuk menilai kinerjanya selama periode tertentu.
3. Kreditor, untuk menilai kelayakan perusahaan dalam memperoleh pinjaman dan kemampuan membayar pinjaman.
4. Pemerintah, untuk menilai kepatuhan perusahaan untuk membayar kewajiban kepada pemerintah.

Investor, untuk menilai prospek usaha tersebut ke depan, apakah mampu memberikan dividen dan nilai saham seperti yang diinginkan.

Modal Kerja

Dalam praktiknya dana yang dimiliki oleh perusahaan, baik dana pinjaman maupun modal sendiri, dapat digunakan untuk dua hal, pertama digunakan untuk keperluan investasi, artinya dana ini digunakan untuk membeli atau membiayai aktiva tetap dan bersifat jangka panjang yang dapat digunakan secara berulang-ulang, seperti pembelian tanah, bangunan, mesin, kendaraan dan aktiva tetap lainnya. Kedua, dana digunakan untuk membiayai modal kerja, yaitu modal kerja yang digunakan untuk pembiayaan jangka pendek, seperti pembelian bahan baku, membayar gaji dan upah, dan biaya-biaya operasional lainnya (Kasmir, 2017: 248), Ada beberapa pengertian modal kerja menurut para ahli diantaranya:

Menurut Kasmir (2017: 250) pengertian modal kerja merupakan modal yang digunakan untuk melakukan kegiatan operasi perusahaan. Modal kerja dapat diartikan sebagai investasi yang ditanamkan dalam aktiva lancar atau aktiva jangka pendek, seperti kas, bank, surat-surat berharga, piutang, persediaan, dan aktiva lancar lainnya. Menurut Fahmi (2016: 41) pengertian modal kerja merupakan salah satu unsur aktiva yang sangat penting dalam perusahaan. karena tanpa modal kerja perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan dana. Untuk menjalankan aktivitasnya.

Menurut Sutrisno (2013: 100) modal kerja adalah investasi sebuah perusahaan pada aktiva-aktiva jangka pendek-kas, sekuritas, persediaan

dan piutang. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa modal kerja merupakan dana yang merupakan investasi perusahaan yang digunakan untuk kegiatan operasional kerja terutama biaya yang memiliki jangka pendek, bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan.

Fungsi Modal kerja

Fungsi modal kerja memiliki Beberapa fungsi diantaranya:

- a) Modal kerja itu menampung adanya akibat buruk yang akan timbul karena menurunnya aktiva lancar, contohnya menurunnya piutang yang diragukan dan yang tidak dapat ditagih dan menurunnya tingkat persediaan.
- b) Modal kerja yang memungkinkan suatu perusahaan untuk membayar semua utang lancarnya tepat pada waktunya dan untuk memanfaatkan potongan tunai, dengan menggunakan potongan tunai maka jumlah yang akan dibayarkan untuk pembelian barang menjadi berkurang.
- c) Modal kerja yang cukup memungkinkan perusahaan untuk memelihara *Credit Standing* perusahaan adalah penilaian terhadap pihak ketiga, seperti bank dan para kreditur akan kelayakan perusahaan untuk memelihara kredit. Di samping itu modal kerja yang mencukupi memungkinkan perusahaan untuk menghadapi situasi darurat seperti dalam hal terjadi: pemogokan banjir dan kebakaran.
- d) Adanya kemungkinan perusahaan untuk memberikan syarat kredit kepada para pembeli. Kadang-kadang perusahaan harus memberikan kepada para pembelinya syarat kredit yang lebih lunak dalam usaha membantu para pembeli yang baik untuk membiayai operasinya.
- e) Memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan persediaan pada suatu jumlah yang mencukupi untuk melayani kebutuhan para pelanggan secara lancar.

Faktor yang Berpengaruh Terhadap Modal Kerja

Menurut Kasmir (2010: 254) menyatakan

bahwa: “kebutuhan perusahaan akan modal tergantung pada faktor-faktor sebagai berikut: Macam-macam perusahaan modal kerja tergantung pada jenis dan sifat dari usaha yang dijalankan perusahaan. Waktu produksi Ada keterkaitan langsung antara jumlah modal kerja dan jangka waktu yang diperlukan untuk memproduksi barang yang akan dijual kepada pembeli. Makin lama waktu yang diperlukan untuk memperoleh barang, atau makin lama waktu yang diperlukan untuk memperoleh barang dari luar negeri, jumlah modal kerja yang diperlukan makin besar. Syarat kredit kebutuhan modal kerja perusahaan dipengaruhi oleh syarat pembelian dan penjualan. Makin banyak diperoleh syarat kredit untuk membeli bahan dari pemasok maka lebih sedikit modal kerja yang ditanamkan dalam persediaan. Sebaliknya, semakin longgar syarat kredit yang diberikan pada pembeli maka akan lebih banyak modal kerja yang ditanamkan dalam piutang.

Tingkat perputaran persediaan semakin cepat persediaan berputar maka semakin kecil modal kerja yang diperlukan. Pengendalian persediaan yang efektif diperlukan untuk memelihara jumlah, jenis, serta kualitas barang yang sesuai dan mengatur investasi dalam persediaan. Di samping itu biaya yang berhubungan dengan persediaan juga berkurang.

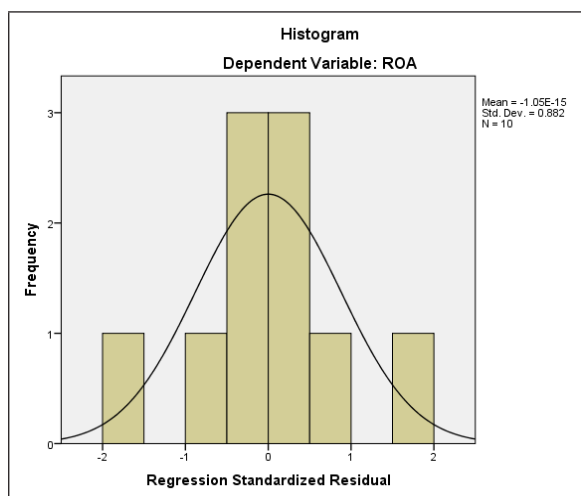
Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel bebas dan variabel terkait pada persamaan regresi yang di hasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas data pada variabel Modal kerja, *Current Ratio* terhadap *Return on Asset* diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan data histogram di bawah dapat dilihat bahwa tersebut hampir mendekati standar distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai-nilai residual yang berdistribusi normal. Karena uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel. Karena uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Analisis lebih lanjut

dengan menggunakan *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residua*.



Gambar 1. Uji Normalitas

Uji Koefisien Determinasi (Analisis Regresi)

Untuk membuktikan dari hipotesis yang diajukan, maka peneliti ini menggunakan alat analisis regresi berganda yaitu berupa terdapat dua variabel independen (bebas) yang akan menjelaskan variabel dependen (terikat) dengan penelitian ini.

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,847 ^a	,717	,636	,03754	1,938

Sumber: hasil olahan spss

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui nilai koefisien determinasi variabel Modal kerja dan *Current Ratio* terhadap *Return on Asset* sebesar 0,717 artinya bahwa kedua variabel independen (Modal kerja dan *current ratio*) mempunyai kontribusi yang kuat terhadap variabel dependen *Return on Asset* sebesar 71,7% sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian. Dengan kata lain Modal Kerja dan *Current Ratio* bukan satu-satunya faktor yang mampu mempengaruhi *Return on Asset*, namun terdapat variabel lain yang juga memiliki kontribusi dalam meningkatkan *Return on Asset*. Dengan demikian diperoleh model penelitian

persamaan Regresi Berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,191 + -5,536 X_1 + 0,289 X_2$$

Atau

$$Y = -0,194 + -5,536 \text{ Modal Kerja} + 0,289 \text{ Current Ratio}$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

- Nilai konstanta persamaan adalah 0,191 ini berarti jika variabel independen yaitu modal kerja X_1 dan *Current ratio* X_2 nilainya nol dan variabel dependen *Return on Asset* sebesar 0,194
- Koefisiensi regresi variabel X_1 modal kerja -5,536 artinya Modal Kerja terhadap *Return on Asset* memiliki pengaruh negatif atau berlawanan arah terhadap *Return on Asset*, dimana untuk menaikkan nilai *Return on Asset* maka nilai modal kerja harus diturunkan.
- Koefisiensi regresi variabel X_2 modal kerja 0,287 artinya *Current Ratio* terhadap *Return on Asset* memiliki pengaruh positif atau searah terhadap *Return on Asset*, dimana untuk menaikkan nilai *Return on Asset* maka nilai *Current Ratio* harus dinaikan.

Pembahasan

Pengaruh Modal Kerja Terhadap *Return on Asset*

Dari penelitian diperoleh secara persial diketahui signifikan variabel X_1 sebesar 0.004, ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan jika nilai signifikansi $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima sehingga variabel modal kerja berpengaruh terhadap *Return on Asset* perusahaan. dikarenakan mengalami pasang surut dari tahun 2008 sampai 2015 karena modal kerja kuantitatif yang tidak stabil, namun pada tahun 2008 sampai tahun 2014 mengalami kenaikan yang bertahap dan kembali mengalami kenaikan kembali di tahun 2017. Meningkatnya akiva lancar dan meurunnya akiva lancar. Dengan demikian untuk memperoleh modal kerja terhadap asset perlu diperhatikan modal kerja kuantitatif.

Pengaruh *Current Ratio* Terhadap *Return on Asset*

Dari penelitian diperoleh secara parsial diketahui signifikan variabel X_2 sebesar 0,021, ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,021 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan jika nilai signifikansi $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_2 di terima sehingga variabel *Current Ratio* berpengaruh terhadap *Return on Asset* perusahaan. rata-rata hasil *Current Ratio* 166,6% hal ini mengidentifikasi adanya kelebihan pada jumlah aktiva lancar, hal ini sebabkan oleh penambahan hutang lancar yang menyebabkan naiknya nilai kewajiban lancar sehingga dapat menyebabkan turunnya *Return On Asset*. Saat mencapai likuiditas yang tinggi perusahaan selalu fokus pada kewajiban melunasi hutang dan mengabaikan investasi yang seharusnya menambah keuntungan. Dengan demikian perlu diperhatikan *Current Ratio* kuantitatifnya.

Pengaruh Modal Kerja dan *Current Ratio* Terhadap *Return on Asset*

Dari penelitian diperoleh secara simultan diketahui signifikan sebesar 0,012, ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,012 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan jika nilai signifikansi $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 di terima sehingga Modal Kerja dan *Current Ratio* berpengaruh terhadap *Return On Asset* perusahaan. Selain itu di peroleh $F_{hitung} 7,962$ dan $F_{tabel} 4,74$ Sehingga dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (7,962) > F_{tabel} (4,74)$ jadi hipotesis nol ditolak, sehingga kesimpulannya yaitu variabel Modal Kerja dan *Current Ratio* berpengaruh terhadap *Return On Asset*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan Modal Kerja dan *Current Ratio*, terhadap *Return on Asset* PT Indofood Tbk, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Secara parsial Modal Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Karena lebih kecil dari 0,05 jadi $0,004 < 0,05$ sehingga H_0 (nol) ditolak dan H_1 diterima yang

artinya Modal kerja berpengaruh positif terhadap *Return on Asset*. Secara parsial *Current Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return on Asset*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,021. Karena lebih kecil dari 0,05 jadi $0,021 < 0,05$ sehingga H_0 (nol) ditolak dan H_2 diterima yang artinya *Current Ratio* berpengaruh positif terhadap *Return on Asset*. Secara simultan Modal Kerja dan *Current Ratio* berpengaruh positif sangat signifikan terhadap *Return on Asset*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Karena lebih kecil dari 0,05 jadi $0,012 < 0,05$ sehingga H_0 (nol) ditolak dan H_3 diterima yang artinya Modal Kerja dan *Current Ratio* berpengaruh positif terhadap *Return on Asset*. PT Indofood Tbk hendaknya lebih meningkatkan modal sendiri karena ini dimaksudkan untuk mengurangi biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan dan juga untuk menjamin kontinuitas dari modal kerja, agar tidak terjadi kelebihan Modal kerja. Begitu pula sebaliknya perusahaan harus mengurangi penggunaan modal pinjaman agar dapat meningkatkan laba yang diperoleh perusahaan. PT Indofood Tbk memperhatikan kinerja keuangannya dengan serius dan sungguh-sungguh, terutama pada modal kerja dan *current ratio* yang menjadi unsur penting dan berpengaruh terhadap pengelolaan masalah profitabilitas perusahaan.

PENGHARGAAN

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas saran, masukan, dan bantuan, semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, S D A. (2012). *Manajemen keuangan. Edisi pertama cetakan pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Fahmi, I, (2011). *Analisis Laporan Keuangan Edisi Satu*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2012). *Analisis Laporan Keuangan Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.

- Fahmi, I. (2013). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S S. (2011). *Teori Akuntansi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Harahap, S S. (2015). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan Edisi Satu sampai Sepuluh*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. (1995). *Standar akuntansi keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasiram. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Malang: UIN Malik Press.
- Kasmir. (2010). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2017). *Dasar-Dasar Perbankan Edisi Revisi 2008*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuswadi, (2009). *Meningkatkan Laba Melalui Pendekatan Akuntansi Keuangan & Akuntansi Biaya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Munawir, S. (2010). *Analisis Laporan Keuangan Edisi Keempat. Cetak Kelima Belas*. Yogyakarta: Liberty.
- Raharjo, B. (2009). *Laporan Keuangan Perusahaan*. Yogyakarta: Gajah mada University.
- Siagian. (2010). *Manajemen Keuangan Teori Dan Aplikasi. Edisi Empat*. BPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani. (2018). *Pengaruh Modal Kerja Terhadap Return on Asset (ROA) Pada Perusahaan PT. Fast food. Tbk pada periode 2009 - 2017*. Jurnal Semarak Vol. 1, No. 3.
- Sutrisno, (2013). *Manajemen Keuangan Konsep & Aplikasi, Edisi Pertama cetakan*.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (104 - 117)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.89>



Tinjauan Maqashid Al-Syariah Terhadap Perlindungan Jiwa Dalam Pergub Sumsel Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Anak Yatim

Ahmad Yani Nasution

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01583@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Tinjauan Maqashid Al-Syari'ah Terhadap Perlindungan Jiwa Anak Yatim dalam Pergub Sumsel Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Anak Yatim". Tujuan dari penelitian ini adalah pertama untuk mengetahui bagaimana perlindungan jiwa dalam Pergub Sumsel Nomor 6 Tahun 2017 tentang Perlindungan Anak Yatim. Kedua untuk mengetahui bagaimana tinjauan Maqashid Al-Syari'ah terhadap perlindungan jiwa dalam Pergub Sumsel Nomor 6 Tahun 2017 tentang Perlindungan Anak Yatim. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif, yaitu berusaha menggambarkan secara umum tentang upaya perlindungan jiwa terhadap anak yatim dalam Peraturan Pemerintah Daerah Sumatera Selatan No 6 Tahun 2017 tentang anak yatim, yang ditinjau dari Maqashid as-Syari'ah dari data sekunder yang berupa buku-buku, hasil karya ilmiah para sarjana, hasil-hasil penelitian, artikel, jurnal dan dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini, dengan cara demikian pembaca akan mendapatkan hasil penelitian tentang perlindungan jiwa anak yatim dalam pergub sumsel tentang perlindungan anak yatim. Setelah menganalisa pergub sumsel nomor 6 tahun 2017 akhirnya penulis mendapat kesimpulan bahwa dalam pergub tersebut terdapat pokok maqashid syari'ah yaitu hifz nafs. (memelihara jiwa).

Kata Kunci : Anak Yatim, Maqashid Syari'ah, Pergub Sumsel

Abstract

This study is entitled "A Review of Maqashid Al-Shari'ah Against the Protection of Orphans' Mental Life in the North Sumatra Governor Regulation No. 6 of 2017 Regarding Orphan Protection". The purpose of this study is First To find out how the protection of life in the Governor of South Sumatra No. 6 of 2017 concerning Protection of Orphans. Second To find out how Maqashid al-Syari'ah review of life protection in the Governor of South Sumatra No. 6 of 2017 concerning Protection of Orphans. In this study the authors used a descriptive analysis technique, which seeks to describe in general the efforts to protect the lives of orphans in South Sumatra local government regulation no 6 of 2017 concerning orphans, as viewed from Maqashid as-Syari'ah from secondary data in the form of books, scientific work of scholars, research results, articles, journals and documents that support this research. In this way the reader will get the results of research on the protection of the lives of orphans in the summit regulation regarding the protection of orphans. After analyzing the Governor's Regulation No. 6 of 2017 the author finally came to the conclusion that in the Governor's Regulation there is the principal of Maqashid Shari'ah, the Hifz Nafs. (preserving the soul).

Keywords : Orphans, Maqashid Shari'ah, Pergub Sumsel

PENDAHULUAN

Penelitian ini memfokuskan pada Tinjauan

Maqashid Al-Syari'ah terhadap Perlindungan Jiwa
Anak Yatim dalam Pergub Sumsel Nomor 6 Tahun

2017 tentang Perlindungan Anak Yatim. Negara Indonesia adalah negara yang memberikan perlindungan bagi setiap warga didalamnya tanpa terkecuali termasuk anak-anak yatim. Salah satu usaha konkrit yang dilakukan oleh pemerintah daerah Sumatera Selatan dengan mengeluarkan Undang-Undang tentang perlindungan anak yatim dalam Pergub Sumsel nomor 6 tahun 2017 tentang perlindungan anak yatim. Hal tersebut dilakukan sebagai tindakan nyata dan penguatan terhadap adanya perlindungan anak-anak yatim. Sehingga dengan demikian anak yatim bebas dari diskriminasi dan tindakan lainnya yang tidak layak mereka dapatkan sebagai seorang anak.

Berbagai gambaran mengenai kondisi anak-anak yatim yang mengalami berbagai kasus yang tidak manusiawi. Salah satunya ialah kasus yang dikutip dari *republika.co.id* tanggal 24 Februari 2014 (Syahputra, 2014) adanya enam anak dari panti asuhan Yayasan Kasih Sayang Bunda atas dugaan penganiayaan dan penelantaran di Tangerang. Penganiayaan tersebut berupa pemukulan menggunakan sapu, gesper, selang, dan hanya diberi makanan berupa mie instan. Hal ini terungkap ketika salah satu donatur melihat anak yang tidak terurus, kurus, dan sempat menemukan luka pada sejumlah bagian tubuh anak.

Sumatera Selatan menjadi provinsi pertama yang memiliki perda perlindungan anak yatim. Disahkannya perda ini akan ada regulasi yang jelas tentang perlindungan anak yatim. Sehingga apabila terdapat pelanggaran akan dapat dikenai sanksi hukum. Seperti keberadaan panti asuhan yang disinyalir memiliki tujuan mencari keuntungan sepihak saja, pelaku kekerasan, ataupun pelanggaran-pelanggaran lainnya terhadap perlindungan jiwa anak yatim. Melihat hal tersebut, penulis tertarik untuk membahas tentang "Tinjauan *Maqashid al-Syariah* Terhadap Perlindungan Jiwa Anak Yatim dalam Pergub Sumsel Nomor 6 Tahun 2017 tentang Perlindungan Anak Yatim".

Pada penelitian sebelumnya, Lapili Fukar (2017) dengan judul "Tinjauan *Maqashid Asy - Syariah* Terhadap Perlindungan Jiwa Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas". Dalam penelitian ini

dibahas mengenai perlindungan jiwa terhadap penyandang disabilitas yang kerap mendapat tindakan pelanggaran terhadap perlindungan jiwa mereka.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah pertama untuk mengetahui bagaimana perlindungan jiwa dalam Pergub Sumsel Nomor 6 Tahun 2017 tentang Perlindungan Anak Yatim. Kedua untuk mengetahui bagaimana tinjauan *Maqashid al-Syariah* terhadap perlindungan jiwa dalam Pergub Sumsel Nomor 6 Tahun 2017 tentang Perlindungan Anak Yatim.

METODE

Dalam sebuah penelitian, Metode merupakan satu hal yang sangat penting. sebab cara kerja dalam mekanisme sebuah penelitian ditentukan oleh apa metode yang dipakai oleh peneliti. Inilah yang menyebabkan penulis memakai metode jenis pustaka (*library research*). Pengkajian buku-buku atau hasil karya ilmiah lainnya merupakan proses yang harus dilakukan untuk menemukan hasil dari sebuah penelitian ini. Istilah lain dari penelitian ini adalah *library research*. Adapun proses yang dilakukan adalah dengan menggunakan data sekunder yaitu pengumpulan buku-buku, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan, hasil penelitian, arsip kemudian dianalisis untuk mendapatkan hasil penelitian. Penelitian ini mengambil sumber data dari salah satu Peraturan Pemerintah Daerah yaitu peraturan Gubernur Sumatera Selatan tentang penyelenggaraan perlindungan anak dan beberapa Undang-undang yang berkaitan sebagai pelengkap. Bahan Hukum Sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku ushul fiqh, pendamping hasil karya ilmiah para sarjana, hasil-hasil penelitian, artikel, jurnal dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data adalah menginventarisasi buku-buku yang berkaitan dengan penelitian. Salah satunya buku-buku ushul fiqh dan peraturan-peraturan yang mengenai perlindungan anak yatim dalam peraturan Gubernur Sumatera Selatan tentang perlindungan anak yatim, kemudian menandai

pasal-pasal yang mengatur tentang perlindungan jiwa terhadap perlindungan anak yatim serta bahan-bahan literatur yang berhubungan dengan judul yang diteliti. Setelah semua terkumpul barulah penulis menelaah kembali semua peraturan-peraturan untuk mencari kesesuaian dengan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif, yaitu berusaha menggambarkan secara umum tentang upaya perlindungan jiwa terhadap anak yatim dalam Peraturan pemerintah daerah Sumatera Selatan No 6 Tahun 2017 Tentang anak yatim, yang ditinjau dari *Maqashid as-Syariah* dari data sekunder yang berupa buku-buku, hasil karya ilmiah para sarjana, hasil-hasil penelitian, artikel, jurnal dan dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini

HASIL dan PEMBAHASAN

A. Perlindungan Jiwa dalam Pergub nomor 6 tahun 2017 Tentang Perlindungan Anak Yatim

Disahkannya Pergub Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Perlindungan anak yatim menunjukkan komitmen dan kesungguhan pemerintah untuk menghormati, melindungi dan memenuhi kebutuhan anak yatim.

Pada BAB I berisi ketentuan umum terdiri dari satu Pasal yang berisi tentang Peraturan Daerah. Adapun yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Provinsi adalah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pemerintah Provinsi adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pemerintahan Provinsi adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud

dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

4. Gubernur adalah Gubernur Provinsi Sumatera Selatan.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah
6. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang tugas pokok dan fungsinya di bidang sosial dan kesejahteraan.
7. Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak adalah lembaga-lembaga yang dibentuk oleh Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Masyarakat dalam menyelenggarakan pengasuhan anak.
8. Perlindungan Anak Yatim, Anak Yatim Piatu dan Kaum Dhuafa adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, pendidikan, kesehatan dan sosial anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.
9. Penyelenggaraan Perlindungan Anak Yatim, Anak Yatim Piatu, dan Kaum Dhuafa adalah upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan Pemerintah, Pemerintah Daerah dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial dan hukum guna memenuhi kebutuhan dasar setiap anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa, yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan kesehatan, jaminan sosial, dan perlindungan hukum.
10. Jaminan Pendidikan adalah skema yang melembaga untuk menjamin seluruh anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa agar dapat memenuhi kebutuhan dasar pendidikan yang layak.
11. Jaminan Kesehatan adalah skema yang melembaga untuk menjamin seluruh

- anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa agar dapat memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang layak.
12. Jaminan Sosial adalah skema yang lembaga untuk menjamin seluruh anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.
 13. Perlindungan Hukum adalah semua upaya yang diarahkan untuk mencegah dan menangani risiko hukum.
 14. Perlindungan Sosial adalah semua upaya yang diarahkan untuk mencegah dan menangani resiko dari guncangan dan kerentanan sosial.
 15. Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun termasuk anak yang masih dalam kandungan.
 16. Orang tua adalah ayah dan/atau ibu kandung, atau ayah dan/atau ibu tiri, atau ayah dan/atau ibu angkat.
 17. Wali adalah orang atau badan yang menjalankan kekuasaan asuh sebagai orang tua terhadap anak.
 18. Perwalian adalah kewenangan untuk melaksanakan perbuatan hukum demi kepentingan, atau atas nama, anak yang orang tuanya telah meninggal, atau tidak mampu melakukan perbuatan hukum.
 19. Anak Yatim adalah anak yang ditinggal bapak kandungnya karena kematian.
 20. Anak yatim piatu adalah anak yang ditinggal bapak dan ibu kandungnya karena kematian.
 21. Kaum Dhuafa adalah orang yang sama sekali tidak mempunyai sumber mata pencaharian dan/atau mempunyai sumber mata pencaharian tetapi tidak mempunyai kemampuan memenuhi kebutuhan dasar yang layak bagi kehidupan dirinya dan/atau keluarganya.
 22. Keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat yang terdiri dari suami/istri, atau suami/istri dan anaknya, atau ayah dan anaknya, atau ibu dan anaknya, atau keluarga sedarah dalam garis lurus keatas atau kebawah sampai dengan derajat ketiga.
 23. Kekerasan Dalam Rumah Tangga adalah setiap perbuatan terhadap seseorang yang berakibat timbulnya kesengsaraan atau penderitaan secara fisik, seksual, psikologi, dan atau penelantaran rumah tangga termasuk ancaman untuk melakukan perbuatan, pemaksaan, atau perampasan kemerdekaan secara melawan hukum dalam lingkup rumah tangga.
 24. Masyarakat adalah penduduk yang berdomisili di Provinsi yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau bentuk keterangan kependudukan lainnya yang disahkan oleh Kepala Desa/Lurah dan Camat.
- Kemudian BAB II berisi Asas Fungsi Dan Tujuan yaitu:
- Pasal 2 Penyelenggaraan perlindungan anak yatim, anak yatim piatu dan kaum dhuafa di Provinsi dilaksanakan berdasarkan asas:
- a. Kesetiakawanan dan kasih sayang;
 - b. Keadilan;
 - c. Kemanfaatan;
 - d. Keterpaduan;
 - e. Kemitraan;
 - f. Keterbukaan;
 - g. Akuntabilitas;
 - h. Partisipasi;
 - i. Profesionalitas dan
 - j. Berkelanjutan
- Pasal 3 Fungsi penyelenggaraan perlindungan anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa meliputi:
- a. sosial;
 - b. kemandirian;
 - c. pengembangan potensi; dan
 - d. kepastian hukum.
- Pasal 4 Penyelenggaraan perlindungan anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa bertujuan:
- a. Memberikan perlindungan dari eksploitasi, berupa eksploitasi seksual, kerja paksa, perlibatan dalam kegiatan po-

- litik, perbudakan, pengambilan dan/atau penjualan organ tubuh guna mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompok;
- b. Meningkatkan taraf kesejahteraan, kualitas, dan kelangsungan hidup;
 - c. Mencegah permasalahan sosial;
 - d. Menyembuhkan seseorang atau individu yang mengalami permasalahan sosial;
 - e. Memulihkan fungsi sosial dalam rangka mencapai kemandirian;
 - f. Meningkatkan ketahanan sosial dalam mencegah dan menangani masalah kesejahteraan sosial; dan
 - g. Meningkatkan kesadaran, kemampuan, kepedulian dan tanggung jawab sosial masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan, perlindungan anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa di provinsi secara melembaga dan berkelanjutan.

Kemudian pada BAB III ini berisi hak-hak anak yatim yatim piatu dan kaum dhuafa

Pertama: Hak-Hak Anak Yatim dan Anak Yatim Piatu yaitu setiap anak yatim dan anak yatim piatu sampai usia dewasa berhak atas:

- a. jaminan kesejahteraan berupa bantuan keuangan, pelayanan pendidikan dan jaminan kesehatan gratis dari Pemerintah Provinsi untuk tumbuh dan berkembang secara wajar.
- b. pemeliharaan taraf kesejahteraan dan perlindungan dari lingkungan yang membahayakan dan/atau menghambat pertumbuhan dan perkembangannya secara wajar;
- c. pertolongan pertama, bantuan dan perlindungan dalam keadaan yang membahayakan; dan
- d. perlindungan terhadap segala bentuk kekerasan fisik dan mental, penelantaran, perlakuan buruk, eksploitasi dan pelecehan seksual, serta hak atas pengasuhan, bimbingan agama, dan mental sosial.

Pasal 7

Dalam hal mendukung hak-hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6, setiap orang dilarang :

- a. menelantarkan, melakukan tindak kekerasan dan/atau eksploitasi terhadap anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa;
- b. memperkerjakan anak yatim dan anak yatim piatu di bawah usia kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. mengeksploitasi atau mengatasnamakan kegiatan dalam bentuk apapun dengan mencantumkan demi kepentingan anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa, padahal kegiatan tersebut untuk memperoleh kepentingan pribadi atau golongan; dan
- d. mengikutsertakan dalam atribut kampanye atau untuk menarik simpatiaan dalam penyelenggaraan pemilihan umum.

Kedua: Pengasuhan dan/atau Pengangkatan

Pasal 8 tentang:

- (1) Pemerintah Provinsi dan masyarakat dapat melakukan pengasuhan dan/atau pengangkatan anak yatim dan anak yatim piatu.
- (2) Pengasuhan dan/atau pengangkatan dilakukan guna kepentingan peningkatan kesejahteraan anak yatim dan anak yatim piatu
- (3) Tata cara dan prosedur pengasuhan dan/atau pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Sedangkan pada BAB IV tertera Tanggung Jawab dan Wewenang. Pada Pasal 9 berisi tentang:

- (1) Pemerintah Provinsi bertanggung jawab atas penyelenggaraan perlindungan anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum

- dhuafa di Provinsi yang dilaksanakan secara terpadu dan berkelanjutan
- (2) Penyelenggaraan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan kepada anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa yang berdomisili di Provinsi yang dibuktikan dengan dokumen Akta Kelahiran atau Surat Kenal Lahir yang disahkan oleh Kepala Desa dan Kecamatan.
 - (3) Penyelenggaraan perlindungan anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Pendidikan;
 - b. Kesehatan;
 - c. Sosial; dan
 - d. Perlindungan hukum.
 - (4) Penyelenggaraan perlindungan anak yatim, anak yatim piatu dan kaum dhuafa sebagaimana dimaksud ayat (1), dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan perlindungan anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), dilaksanakan oleh OPD terkait melalui:
 - a. Perawatan dan pengasuhan;
 - b. Pelayanan kesehatan dan perbaikan gizi;
 - c. Pelayanan pendidikan dan rekreasi;
 - d. Bimbingan agama, mental dan sosial;
 - e. Rehabilitasi sosial
 - f. Bantuan keuangan;
 - g. Pelayanan administrasi kependudukan dan catatan sipil;
 - h. Pelayanan pemakaman;
 - i. Pelayanan bantuan hukum;
 - j. Pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial; dan
 - k. Perlindungan sosial khusus lainnya.
- (2) Bagi anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa yang memiliki keca-

catan, selain mendapatkan jaminan kesejahteraan dan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), juga mendapatkan pelayanan aksesibilitas.

- (3) Penyelenggaraan perlindungan anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan oleh masyarakat, organisasi sosial dan dunia usaha.

Pasal 12 ini berisi tentang: Wewenang Pemerintah Provinsi dalam penyelenggaraan perlindungan anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa dilaksanakan oleh OPD terkait meliputi:

- a. Pembuatan perencanaan, pelaksanaan, pengembangan, pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan perlindungan anak yatim, anak yatim piatu dan kaum dhuafa;
- b. Menyelenggarakan kegiatan kemandirian yang membangun *skill*/sumber daya manusia anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa;
- c. Penerapan standar pelayanan kesejahteraan sosial;
- d. Penyediaan dan/atau pemberian kemudahan serta sarana dan prasarana kepada anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa;
- e. Pemberian kemudahan dalam penyelenggaraan jaminan keajahteraan dan perlindungan hukum; dan
- f. Fasilitas partisipan masyarakat dan/atau dunia usaha dalam perlindungan anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa.

Pasal 13

- (1) Masyarakat mempunyai kesempatan untuk berperan dalam penyelenggaraan perlindungan anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa di daerah sebagai tanggung jawab sosial.
- (2) Peran masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh:
 - a. Perseorangan
 - b. Keluarga

- c. Organisasi keagamaan
- d. Organisasi sosial kemasyarakatan
- e. Lembaga swadaya masyarakat
- f. Organisasi profesi
- g. Badan usaha
- h. Lembaga kesejahteraan sosial; dan
- i. Lembaga kesejahteraan sosial asing.

Adapun ketentuan pidana bermanfaat sebagai rambu-rambu sekaligus menjadi efek jera bagi yang melakukannya.

Pasal 16

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000.00 (Lima Puluh Juta Rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

B. Perlindungan Hak Anak Yatim yang Terpapar Dalam Pergub Sumatera Selatan Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Anak Yatim Ditinjau dari *Maqashid al-Syari'ah*

Sesungguhnya yang maha melindungi adalah Allah SWT. Namun secara zhahir melalui kehendak-Nya manusia menjadi salah satu yang berperan untuk menjaga bumi baik yang di darat maupun yang di laut. Melalui penegasan-Nya tentang awal penciptaan manusia yang akan menjadi khalifah (Pemimpin) di dunia ini. Hal tersebut diperkuat dengan diberikan kelebihan kepada manusia dibanding makhluk lainnya. Yaitu diberi akal dan nafsu. Di samping itu penganugerahan kehidupan Allah SWT tidak pernah melihat suku ras, jenis kelamin, bangsa maupun agama. Hal ini Sesuai dengan Sabda Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan dari Amr bin Ash. Bahwasanya Rasulullah SAW bersabda: (an-Nasai, TT).

من قتل رجلا من أهل النمة لم يجد ريح الجنة وإن ريحها ليوجد من مسيرة أربعين عاماً

Artinya: “Barang siapa yang membunuh seorang kafir dzimmi, maka dia tidak akan mencium bau surga. Padahal sesungguhnya bau surga itu tercium dari perjalanan empat puluh tahun.” (HR. An-Nasa’i yang bersumber Amr bin Ash)”.

Diantara hak manusia yang paling di-kedepankan oleh islam adalah hak untuk hidup dan menghargai hidup (nyawa) orang lain. Allah SWT mengemukakan secara lugas dalam Q.S al-Maidah ayat 32 yaitu :

مَنْ أَجَلَ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَى بَنِي إِسْرَائِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِنْهُمْ بَعْدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ

Artinya: “Oleh Karena itu kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa: barangsiapa yang membunuh seorang manusia, bukan Karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan Karena membuat kerusakan dimuka bumi, Maka seakan-akan dia Telah membunuh manusia seluruhnya. Dan barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, Maka seolah-olah dia Telah memelihara kehidupan manusia semuanya. dan Sesungguhnya Telah datang kepada mereka rasul-rasul kami dengan (membawa) keterangan-keterangan yang jelas, Kemudian banyak diantara mereka sesudah itu sungguh-sungguh melampaui batas dalam berbuat kerusakan dimuka bumi”

Ayat di atas menjelaskan ketentuan bahwa membunuh seorang manusia berarti membunuh semua manusia, sebagaimana memelihara kehidupan seorang manusia berarti memelihara kehidupan semua manusia. Islam tidak memhalalkan darah orang lain bukan saja darah seorang muslim bahkan non muslim pun tidak halal darahnya selama tidak memerangi kaum muslimin. Rasulullah bersabda :

عَنْ ابْنِ مَسْعُودٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَا يَجِلُّ دَمُ امْرِئٍ مُسْلِمٍ إِلَّا بِإِخْدَى ثَلَاثٍ: النَّيْبُ الزَّائِي، وَالنَّفْسُ بِالنَّفْسِ، وَالتَّارِكُ لِدِينِهِ الْمَفَارِقُ لِلْجَمَاعَةِ

Dari Ibnu Mas'ud radhiyallahu 'anhu, ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, 'Tidak halal darah seorang muslim kecuali karena salah satu dari tiga sebab: (1) orang yang telah menikah yang berzina, (2) jiwa dengan jiwa (membunuh), (3) orang yang meninggalkan agamanya (murtad), lagi memisahkan diri dari jamaah kaum muslimin.'" (HR. Bukhari dan Muslim) (HR. Bukhari dan Muslim) [HR. Bukhari, no. 6878 dan Muslim, no. 1676].

Memang di dalam Islam terdapat hukum *Qishas* (balas) sebagai bentuk keadilan dari Allah SAW namun diujung penjelasan ayat tentang *Qishas* tersebut Allah SAW masih memberikan tawaran jika ahli waris memaafkan jauh lebih baik. Kemudian Ayat ini sekaligus memberikan petunjuk bagi seluruh manusia agar tetap menjaga lingkungan dan hal berbahaya lainnya yang dapat mengganggu kehidupan bersama.

Dalam *Maqashid al-Syari'ah* menurut al-Syatibi ada lima tujuan pokok syariat Islam, yaitu dalam rangka melindungi agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Kelima pokok tersebut dinamakan dengan *al-kulliyah al-khams* atau *al-qowaid al-kulliyat*. Adapun makna *Maqasid al-Syari'ah* ialah tujuan *al-syari'* (Allah SWT dan Rasulullah SAW). Dalam menetapkan hukum Islam. Tujuan tersebut dapat ditelusuri dari Nash Al-qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW, sebagai alasan logis bagi rumusan suatu hukum yang berorientasi kepada kemaslahatan umat manusia. (Mardhani, 2013).

Menurut al-Syatibi ada lima tujuan pokok syariat Islam, yaitu dalam rangka melindungi agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Kelima pokok tersebut dinamakan dengan *al-kulliyah al-khams* atau *al-qowaid al-kulliyat*. Untuk kepentingan menetapkan hukum, kelima tujuan pokok tersebut dikategorikan menjadi tiga tingkatan, yaitu: (Mardhani, 2013).

1. *Dharuri*, yaitu Menjaga kebutuhan yang bersifat primer bagi kelangsungan hidup manusia, Kebutuhan primer ter-

sebut adalah *Hifz Din* (memelihara agama), *Hifz Nafs* (Memelihara jiwa), *Hifz aql* (Memelihara akal), *Hifz Nasl* (Memelihara Keturunan), dan *Hifz Mal* (Memelihara Harta). Kelima tujuan pokok tersebut harus dipastikan aman setiap manusia. Sehingga dengan demikian akan tercipta nuansa manusia yang serba berkecukupan dan terpenuhi hak-haknya sebagai manusia. Datangnya syariat Islam menjadi indikator terpeliharanya lima hal pokok tersebut. Apabila kita mencoba meneliti sebuah ayat tentunya akan ditemukan alasan-alasan kenapa sebuah syariat itu diperintahkan untuk dikerjakan. Puncak akhir dari sebuah penelitian tersebut akan bermuara pada pemeliharaan lima hal pokok di atas. Salah satu contohnya adalah tentang *Qishas* (balas). Syariat tentang kewajiban melaksanakan *qishas* dapat di temukan dalam firman Allah pada Q.S al- Baqarah (2) ayat 179:

وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَاةٌ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ

Artinya: "Dan dalam *qishaash* itu ada (jaminan kelangsungan) hidup bagimu, Hai orang-orang yang berakal, supaya kamu bertakwa". (Departemen Agama RI, 2010).

2. *Hajiyat*, yaitu kebutuhan yang tidak bersifat Pokok. Kebutuhan yang sifatnya *hajiyat* tidak sampai menghilangkan hidupnya kecuali kebutuhan yang dapat menjauhkan manusia dari kesulitan dalam hidupnya. Meskipun kebutuhan *hajiyat* ini tidak terpenuhi tidak akan mengancam kelangsungan kelima pokok di atas, melainkan hanya akan menimbulkan kesulitan bagi mukallaf. Biasanya kelompok ini selalu ada keringanan (*Rukhsah*). Seperti halnya yang telah dikemukakan oleh Abdul Wahab Khallaf bahwa kebutuhan ini merupakan contoh kepedulian syariat Islam saja. Contoh pembolehan tidak berpuasa bagi

seorang yang sedang dalam perjalanan atau musafir, Wanita hamil, wanita menyusui yang apabila memaksakan pelaksanaan syariat tersebut akan berakibat fatal bagi seorang ibu atau anak yang disusui. Contoh lain seperti seorang yang hanya membayar *diyath* atau denda karena terlibat dalam pembunuhan yang tidak disengaja atau direncanakan. Dan juga penangguhan potong tangan bagi seorang yang ingin menyelamatkan jiwanya karena kelaparan dan akhirnya mencuri barang milik orang lain.

3. *Tahsiniyat*, yaitu kebutuhan yang sifatnya pelengkap. Kegunannya adalah untuk menunjang peningkatan martabat seseorang dalam masyarakat dan dihadapan Tuhan-nya sesuai dengan kepatuhan. Kelompok yang ketiga ini adalah sebagai bahan pelengkap kebutuhan. Imam al-Syatibi mengemukakan atas dasar kepatutan. Hal ini lebih kepada sosial masyarakat dan budaya adat istiadat yang berkembang ditempat itu. Bisa saja dalam hal kepatutan terdapat perbedaan antara tempat yang satu dengan yang lainnya. Seperti tidak terlalu mencolok dalam berpakaian dan berhias yang intinya sesuai dengan kepatutan menurut adat-istiadat dengan tuntutan norma dan akhlak, dalam berbagai bidang kehidupan seperti ibadah *muamalah* dan *'uqubah*.

Maqashid al-Syari'ah memandang anak yatim mempunyai hak yang sama dengan orang yang bukan anak yatim dalam mendapatkan haknya, baik saat di dunia dan di akhirat. Misalnya dalam hal perlindungan anak. Islam mengenal konsep *hadhanah* yang wajib dilakukan bagi setiap keluarga. (Hadi, 2006).

Maqasid al-Syari'ah adalah upaya untuk mewujudkan kemaslahatan dan menghindarkan keburukan atau menarik manfaat dan menolak mudarat. Dengan berbagai perlindungan yang diberikan Islam maka dapat dipahami bahwa perlindungan yang diberikan kepada setiap umat manusia bertujuan untuk kemaslahatan setiap

manusia termasuk anak yatim. Dalam al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang berkaitan dengan anak yatim. Kalau ayat-ayat tersebut dicermati dengan baik maka semua menyinggung tentang jangkauan perlindungan anak yatim yang tertuang di dalam pergub nomor 6 tahun 2017. Berikut ayat-ayat yang menjelaskan tentang hak-hak anak yatim:

Ayat-ayat al-Qur'an tentang anak yatim

1. QS. al-An'an ayat 152 :

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُوا
الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ لَا تَكْفُفْ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَإِذَا قُلْتُمْ
فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ سُبْحَانَ اللَّهِ أَوْفُوا بِذِكْمِمْ وَصَلُّوا بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ

Artinya: "Dan janganlah kamu dekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih bermanfaat, hingga sampai ia dewasa. Dan sempurnakanlah takaran dan timbangan dengan adil. Kami tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar kesanggupannya. Dan apabila kamu berkata, maka hendaklah kamu berlaku adil, kendatipun ia adalah kerabat(mu), dan penuhilah janji Allah. Yang demikian itu diperintahkan Allah kepadamu agar kamu ingat."

2. QS. al-Isra ayat 34 :

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ
حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Artinya: "Dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih baik (bermanfaat) sampai ia dewasa dan penuhilah janji; sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabnya".

3. QS. al-Fajr ayat 17,

كَلَّا سَبَلْنَا لَا تُكْرِمُونَ الْيَتِيمِ

Artinya: "Sekali-kali tidak (demikian), sebenarnya kamu tidak memuliakan anak yati".

4. QS. ad-Duha ayat 6 dan 9, :

أَلَمْ يَجِدْكَ يَتِيمًا فَآوَىٰ

Artinya: "Bukankah Dia mendapatimu sebagai seorang yatim, lalu Dia melindungimu" (ad-Duha ayat 6)

فَأَمَّا الْيَتِيمَ فَلَا تَقْهَرْ

Artinya: "Sebab itu, terhadap anak yatim janganlah kamu berlaku sewenang-wenang". (ad-dhuha ayat 9)

5. QS. al-Maun ayat 2,

فَذَلِكَ الَّذِي يَدْعُ الْيَتِيمَ

Artinya: "Itulah orang yang menghardik anak yatim".

6. QS. al-Insan ayat 8,

وَيُطْعَمُونَ الطَّعَامَ عَلَىٰ حَيْثُ مَسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَمِيرًا

Artinya: "Dan mereka memberikan makanan yang disukainya kepada orang miskin, anak yatim dan orang yang ditawan".

7. QS. al-Balad ayat 15,

يَكِيمًا ذَا مَقْرَبَةٍ

Artinya: "(kepada) anak yatim yang ada hubungan kerabat".

8. QS. al-Kahfi ayat 82,

وَأَمَّا الْجِدَارُ فَكَانَ لِغُلَامَيْنِ يَتِيمَيْنِ فِي الْمَدِينَةِ وَكَانَ تَحْتَهُ كَنْزٌ لَهُمَا وَكَانَ أَبُوهُمَا صَالِحًا فَأَرَادَ رَبُّكَ أَنْ يَبْلُغَا أَشُدَّهُمَا وَيَسْتَخْرِجَا كَنْزَهُمَا رَحْمَةً مِنْ رَبِّكَ ۗ وَمَا فَعَلْتُهُ عَنْ أَمْرِي ۗ ذَٰلِكَ تَأْوِيلُ مَا لَمْ تَسْطِعْ عَلَيْهِ صَبْرًا

Artinya: "Adapun dinding rumah adalah kepunyaan dua orang anak yatim di kota itu, dan di bawahnya ada harta benda simpanan bagi mereka berdua, sedang ayahnya adalah seorang yang saleh, maka Tuhanmu menghendaki agar supaya mereka sampai kepada kedewasaannya dan mengeluarkan simpanannya itu, sebagai rahmat dari Tuhanmu; dan bukanlah aku melakukannya itu menurut kemauanku sendiri. Demikian itu adalah tujuan perbuatan-perbuatan yang kamu tidak dapat sabar terhadapnya".

9. QS. al-baqarah ayat 83,

وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ ثُمَّ تَوَلَّيْتُمْ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْكُمْ وَأَنْتُمْ مُّعْرِضُونَ

Artinya: "Dan (ingatlah), ketika Kami mengambil janji dari Bani Israil (yaitu): Janganlah

kamu menyembah selain Allah, dan berbuat kebaikanlah kepada ibu bapa, kaum kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin, serta ucapkanlah kata-kata yang baik kepada manusia, dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Kemudian kamu tidak memenuhi janji itu, kecuali sebahagian kecil daripada kamu, dan kamu selalu berpaling".

10. QS. al-Baqarah ayat 177

لَيْسَ الْبِرُّ أَنْ تُولُوا وَجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَىٰ حَيْثُ دُوي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَجِينَ النَّاسِ ۗ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

Artinya: "Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa".

11. QS. Al-baqarah ayat 215

يَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ ۗ قُلْ مَا أَنْفَقْتُمْ مِنْ خَيْرٍ فَلِلَّهِ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ ۗ وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ

Artinya: "Mereka bertanya tentang apa yang mereka nafkahkan. Jawablah: "Apa saja harta yang kamu nafkahkan hendaklah diberikan kepada ibu-bapak, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang sedang dalam perjalanan". Dan apa saja kebaikan yang kamu buat, maka

sesungguhnya Allah Maha Mengetahuinya”.

Al-baqarah ayat 220 :

فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْيَتَامَىٰ قُلْ إِصْلَاحٌ لَّهُمْ خَيْرٌ وَإِنْ تُخَالِطُوهُمْ فَارْحَمُوا اللَّهَ يُعَلِّمِ الْفَسَادَ مِنَ الْمَصْلِحِ ۗ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَأَغْنَيْتَكُم ۖ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “tentang dunia dan akhirat. Dan mereka bertanya kepadamu tentang anak yatim, katakalah: "Mengurus urusan mereka secara patut adalah baik, dan jika kamu bergaul dengan mereka, maka mereka adalah saudaramu; dan Allah mengetahui siapa yang membuat kerusakan dari yang mengadakan perbaikan. Dan jikalau Allah menghendaki, niscaya Dia dapat mendatangkan kesulitan kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”.

12. QS. an-Nisa' ayat 2:

وَاتُوا الْيَتَامَىٰ أَمْوَالَهُمْ ۖ وَلَا تَتَّبِعُوا الْخَبِيثَاتِ بِالطَّيِّبَاتِ ۖ وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَهُمْ إِلَىٰ أَمْوَالِكُمْ ۚ إِنَّهُ كَانَ حُوبًا كَبِيرًا

Artinya: “Dan berikanlah kepada anak-anak yatim (yang sudah balig) harta mereka, jangan kamu menukar yang baik dengan yang buruk dan jangan kamu makan harta mereka bersama hartamu. Sesungguhnya tindakan-tindakan (menukar dan memakan) itu, adalah dosa yang besar.”

13. QS. an-Nisa' ayat 1

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

Artinya: “Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu”.

14. QS. an-Nisa' ayat 3

وَإِنْ خِفْتُمْ أَلَّا تُقْسِطُوا فِي الْيَتَامَىٰ فَالْيَسَاءُ مَا طَابَ لَكُمْ مِنَ النِّسَاءِ مِثْلَىٰ ثَلَاثٍ وَرِبَاعٍ ۖ فَإِنْ خِفْتُمْ أَلَّا تَعْدِلُوا فَوَاحِدَةٌ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۚ ذَلِكَ أَنْتُمْ أَلَّا تَعْدِلُوا

Artinya: “Dan jika kamu takut tidak akan dapat berlaku adil terhadap (hak-hak) perempuan yang yatim (bilamana kamu mengawininya), maka kawinilah wanita-wanita (lain) yang kamu senangi: dua, tiga atau empat. Kemudian jika kamu takut tidak akan dapat berlaku adil, maka (kawinilah) seorang saja, atau budak-budak yang kamu miliki. Yang demikian itu adalah lebih dekat kepada tidak berbuat aniaya”.

15. QS. an-Nisa' ayat 6

وَابْتَلُوا الْيَتَامَىٰ حَتَّىٰ إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ ۖ وَلَا تَأْكُلُوهَا إِسْرَافًا وَبِدَارًا أَنْ يَكْبَرُوا ۚ وَمَنْ كَانَ غَنِيًّا فَلْيَسْتَعْفِفْ ۚ وَمَنْ كَانَ فَقِيرًا فَلْيَأْكُلْ بِالْمَعْرُوفِ ۚ فَإِذَا دَفَعْتُمْ إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ فَأَشْهِدُوا عَلَيْهِمْ ۚ وَكَفَىٰ بِاللَّهِ حَسِيبًا

Artinya: “Dan ujilah anak yatim itu sampai mereka cukup umur untuk kawin. Kemudian jika menurut pendapatmu mereka telah cerdas (pandai memelihara harta), maka serahkanlah kepada mereka harta-hartanya. Dan janganlah kamu makan harta anak yatim lebih dari batas kepatutan dan (janganlah kamu) tergesa-gesa (membelanjakannya) sebelum mereka dewasa. Barang siapa (di antara pemelihara itu) mampu, maka hendaklah ia menahan diri (dari memakan harta anak yatim itu) dan barangsiapa yang miskin, maka bolehlah ia makan harta itu menurut yang patut. Kemudian apabila kamu menyerahkan harta kepada mereka, maka hendaklah kamu adakan saksi-saksi (tentang penyerahan itu) bagi mereka. Dan cukuplah Allah sebagai Pengawas (atas persaksian itu)”

16. QS. an-Nisa' ayat 8

وَإِذَا حَضَرَ الْقِسْمَةَ أُولُو الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينُ فَارْزُقُوهُمْ مِنْهُ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا

Artinya: “Dan apabila sewaktu pembagian itu hadir kerabat, anak yatim dan orang miskin, maka berilah mereka dari harta itu (sekedarnya) dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang baik”.

17. QS. an-Nisa' ayat 10

إِنَّ الَّذِينَ يَأْكُلُونَ أَمْوَالَ الْيَتَامَىٰ ظُلْمًا إِنَّمَا يَأْكُلُونَ فِي بُطُونِهِمْ نَارًا وَسَيَصْلَوْنَ سَعِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang memakan harta anak yatim secara zalim, sebenarnya mereka itu menelan api sepenuh perutnya dan mereka akan masuk ke dalam api yang menyala-nyala (neraka)”.

18. QS. an-Nisa' ayat 36

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَالَّذِينَ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا

Artinya : “Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri”.

19. QS. an-Nisa' ayat 127

لَيْسَ بِأَمَانِيكُمْ وَلَا أَمَانِي أَهْلِ الْكِتَابِ مَنْ يُعْمَلْ سُوءًا يُجْزَىٰ بِهِ وَلَا يَجِدْ لَهُ مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا

Artinya: “(Pahala dari Allah) itu bukanlah menurut angan-anganmu yang kosong dan tidak (pula) menurut angan-angan Ahli Kitab. Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan, niscaya akan diberi pembalasan dengan kejahatan itu dan ia tidak mendapat pelindung dan tidak (pula) penolong baginya selain dari Allah”.

20. al-Anfal ayat 41

وَاعْلَمُوا أَنَّمَا غَنِمْتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ لِلَّهِ خُمُسَهُ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ إِنْ كُنْتُمْ آمَنْتُمْ بِاللَّهِ وَمَا أُنزِلْنَا عَلَىٰ عَبْدِنَا يَوْمَ الْفُرْقَانِ يَوْمَ التَّلَاقِ الْجَمْعَانِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: “Ketahuilah, sesungguhnya apa saja yang dapat kamu peroleh sebagai rampasan

perang, maka sesungguhnya seperlima untuk Allah, Rasul, kerabat Rasul, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan ibnussabil, jika kamu beriman kepada Allah dan kepada apa yang kami turunkan kepada hamba Kami (Muhammad) di hari Furqaan, yaitu di hari bertemunya dua pasukan. Dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu”.

21. QS. al-Hasyr ayat 7

مَا آفَاءَ اللَّهِ عَلَىٰ رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَىٰ فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Apa saja harta rampasan (fai-i) yang diberikan Allah kepada Rasul-Nya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota-kota maka adalah untuk Allah, untuk Rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang kaya saja di antara kamu. Apa yang diberikan Rasul kepadamu, maka terimalah. Dan apa yang dilarangnya bagimu, maka tinggalkanlah. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat keras hukumannya”.

Dari sejumlah ayat di atas terdapat satu kesimpulan betapa Allah SAW memperhatikan tentang nasib anak yatim, mulai dari agamanya, jiwanya, akalannya, keturunannya, dan hartanya. Seperti pada QS. al-Baqarah ayat 83 di atas permasalahan itu dapat diwujudkan apabila semua unsur yang lima dapat berjalan dengan baik. Seperti pada BAB III dalam PERGUB tersebut berisi hak-hak anak yatim piatu dan kaum dhuafa.

Pertama : Hak-Hak Anak Yatim dan Anak Yatim Piatu yaitu Setiap anak yatim dan anak yatim piatu sampai usia dewasa berhak atas:

- Jaminan kesejahteraan berupa bantuan keuangan, pelayanan pendidikan dan jaminan kesehatan gratis dari Pemerintah Provinsi untuk tumbuh dan berkembang secara wajar.
- Pemeliharaan taraf kesejahteraan dan per-

- lindungan dari lingkungan yang membahayakan dan/atau menghambat pertumbuhan dan perkembangannya secara wajar.
- c. Pertolongan pertama, bantuan dan perlindungan dalam keadaan yang membahayakan; dan
 - d. Perlindungan terhadap segala bentuk kekerasan fisik dan mental, penelantaran, perlakuan buruk, eksploitasi dan pelecehan seksual, serta hak atas pengasuhan, bimbingan agama, dan mental sosial.

Kemudian Pasal 7 berisi hal-hal yang dilarang yaitu: Dalam hal mendukung hak-hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6, setiap orang dilarang:

- a. Menelantarkan, melakukan tindak kekerasan dan/atau eksploitasi terhadap anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa.
- b. Memperkerjakan anak yatim dan anak yatim piatu di bawah usia kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Mengeksploitasi atau mengatasnamakan kegiatan dalam bentuk apapun dengan mencantumkan demi kepentingan anak yatim, anak yatim piatu, dan kaum dhuafa, padahal kegiatan tersebut untuk memperoleh kepentingan pribadi atau golongan; dan
- d. Mengikutsertakan dalam atribut kampanye atau untuk menarik simpatisan dalam penyelenggaraan pemilihan umum.

Pada Pasal 16 berisi tentang sanksi yang akan didapatkan oleh seseorang manakala melakukan yang dilarang dan melanggar yang diamanatkan dalam PERGUB tersebut. Ketentuannya sebagaimana dalam pasal 7 diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda Rp.50.000.000,00 (Lima Puluh Juta Rupiah). (SumSel, 2017). Ini salah satu peraturan prefentif dimana sebelum orang melakukan hal yang salah terhadap anak yatim terlebih dahulu mengetahui akibatnya.

Menurut ajaran islam terdapat banyak cara untuk menyelamatkan hidup manusia dari ancaman kematian. Apabila seorang muslim menderita sakit, Menderita luka-luka atau terkena musibah, maka yang demikian menjadi tanggung

jawab bagi saudara yang lain untuk menolongnya memperoleh bantuan medis. Dan apabila ia terancam kelaparan, maka saudara sesama muslim berkewajiban memberikan makanan. Setelah penulis menganalisa PERGUB Sumatera Selatan Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Anak yatim benar terdapat benar terdapat hal memelihara Jiwa (*hifzh an-nafs*) sebagaimana yang terkandung pada tujuan *Maqashid asy-Syariah*. Keterpenuhiannya meliputi tingkat dharuriyah seperti memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan untuk mempertahankan hidup. Ini merupakan hak yang tidak boleh tidak demi kelangsungan hidup anak yatim. Kemudian tingkat hajiyat seperti dibolehkannya anak yatim untuk mengikuti pendidikan, bergaul dengan teman yang lainnya tanpa membedakan apakah ia anak yatim atau bukan. Adapun jika kebutuhan *hajiyat*-nya tidak terpenuhi maka tidak sampai mengancam eksistensi manusia, melainkan hanya mempersulit hidupnya dan tingkat *tahsiniyat*, seperti ditetapkan tata cara dan sopan santun ketika makan dan minum.

SIMPULAN

Penyelenggaraan Perlindungan jiwa dalam PERGUB SUMSEL No 6 tahun 2017 tentang perlindungan anak yatim terdapat pada pasal 4. Pada pasal 5 mengatur tentang hak-hak hidup bagi anak yatim, selanjutnya dalam hal mendukung pemberian hak-hak anak yatim maka pada pasal 7 diuraikan hal-hal yang dilarang terhadap anak yatim. Kemudian tentang apa saja yang menjadi tanggung jawab dan wewenang Pemda tertuang pada pasal 9 yaitu pendidikan kesehatan sosial dan perlindungan hukum. Seterusnya ketentuan sumber dana dan ketentuan pidana bagi siapa saja yang melanggar ketentuan yang berlaku terdapat pada pasal 14 dan 16. Setiap orang yang menghalang-halangi dan/atau melarang penyandang disabilitas untuk mendapatkan haknya dipidana dengan penjara paling lama (6) bulan dan denda paling banyak Rp.50.000.000,00 (Lima Puluh Juta Rupiah).

Sebagai agama yang *rahmatan lil alamin*, Islam telah memberikan petunjuk tentang cara

untuk membantu hidup manusia memelihara jiwa. Seseorang yang menderita sakit, menderita luka-luka atau terkena musibah, maka hal tersebut menjadi tanggung jawab bagi kerabat yang lain untuk membantunya mendapatkan bantuan pengobatan. Jika ternyata seseorang yang terancam kelaparan tidak memiliki kerabat dekat maka kewajiban beralih kepada kaum muslimin yang lainnya. Dalam Pergub Sumsel No 6 Tahun 2017 ini benar-benar jiwa anak yatim akan terpelihara dengan baik karena jika kerabat dekat dan jauh pun tidak pemerintah daerah dari bagian kesejahteraan siap membantu melindungi jiwa anak yatim, pendidikan, kesehatan, sosial dan perlindungan hukum. Dengan demikian tujuan *Maqahid asy-Syari'ah* dalam memelihara Jiwa (*hifz an-nafs*) dapat terpenuhi. Baik tingkat *dharuriyah*, *Hajiyat*, dan *Tahsiniyat*. Dalam hal menghindari sesuatu yang tidak diinginkan terjadi kepada anak yatim maka disarankan agar ahli waris, kerabat dekat, kaum muslimin dan pemerintah dapat bersinergi dalam menyelenggarakan perlindungan kepada anak yatim. Karena jika tidak maka hak-hak anak yatim akan terabaikan dan itu adalah dosa bagi ahli waris, kerabat dekat, kaum muslimin dan bahkan pemerintah daerah setempat.

PENGHARGAAN

Rasa syukur yang tiada terhingga saya haturkan kepada Allah SWT, Dialah Tuhan yang memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan demi terwujudnya penulisan artikel ini. Jurnal ilmiah ini diselesaikan dan dibiayai oleh saya sendiri. Pada ucapan penghargaan ini saya ingin saya ingin mengucapkan terimakasih banyak kepada keluarga yang selalu mendukung untuk menyelesaikan tulisan ini. Kemudian terimakasih saya juga kepada rekan-rekan yang terlibat secara langsung maupun tidak dalam menjawab setiap persoalan-persoalan yang saya utarakan demi kesempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

A.Dzajuli, A. (2003). *Fiqh Siyasah*. Bandung: Pranada Media.

- al-Qardhawi, Y. (1999). *Fikih Praktis Bagi kehidupan Modern*. Cairo: Maktabah Wahbah.
- Al-Zamakhshari, A.-Z. (TT). *al-Kasysyaf*. Beirut: Daar al_Kutub al-Arabiyyah.
- an-Nasai, a.-N. (TT). *Sunan as-Sughra Li an-Nasai*. Maktabah Matbu'ah al-Islamiyyah.
- Ansori, A., & Harahap, Y. (2008). *Hukum Islam Dinamika dan Perkembangannya di Indonesia*. Yogyakarta: Kreasi Media.
- as-Syatiby, A. (TT). *al-Muwafaqot Fi Ushul al-Syari'ah*. Beirut: Daar al-Ma'rifah.
- az-Zuhaily, W. (1997). *Ilmu Ushul Fiqh*. Cairo: Daar al-Ma'arif.
- b. Abi Bakr al-Razi, M. (1931). *Mukhtar Al-Sihah*. Beirut: Daar Al-Fikr.
- Bin Zakariya, A. A. (TT). *Mu'jam Maqayish al-Lughah*.
- Departemen Agama RI, D. (2010). *al-Quran dan Tafsirnya*. Jakarta: Lentera Abadi.
- Efendi, S. (2005). *Ushul Fiqh*. Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP.
- Ghosita, A. (1989). *Masalah Perlindungan Anak*. Jakarta: Akadanih.
- Hadi, M. (2006). *Fikih Anak Yatim Studi Tentang Hukum Islam Berbasis Masalah*. Palastren, 4-5.
- Ibnu Manzhur, M. B. (1993). *Lisan Arab*. Beirut: Daar Kutub al-Ilmiyyah.
- lihasanah, A. (TT). *al-Fiqh al-Maqashid Inda al-Imam as-Syatiby*.
- Mardhani. (2013). *Ushul Fiqh*. Jakarta: PT. RAJAGRAPINDO PERSADA.
- Rahman, A. (1993). *Syari'ah Kodifikasi Hukum Islam*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sum-Sel, P. (2017). *Penyelenggaraan Perlindungan Anak Yatim*. Sumatera Selatan.
- Syahputra, W. (2014, 02 24). *Republika.co.id*. Retrieved 02 24, 2014, from *Republika.co.id*: <https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/14/02/24/n1hnml-polisi-dalamidugaan-penyiksaan-anak-di-panti-asuhan>
- Umar, H. (2007). *Nalar Fikih Kontemporer*. Jakarta: Gaung Persada press.
- Yunus, M. (1990). *Kamus Arab-Indonesia*. Jakarta: PT. Mahmud Yunus al-Wardzuriyah.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (118 - 131)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.100>



Analisis Kelayakan Usaha Baby Buncis Kenya Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” Dari Aspek IFAS, EFAS, dan IE

Syamruddin

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01343@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana kelayakan bisnis baby buncis Kenya yang dikelola oleh Kelompok Tani “Baby French Farmer Group”, Khususnya apabila ditinjau dari aspek IFAS, EFAS, dan IE. Adapun metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Sedangkan untuk memperoleh hasil IFAS dan IFAS dilakukan dengan menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara internal berada pada tingkat yang kuat. Begitu pula secara eksternal berada pada tingkat yang tinggi. Dengan demikian kondisi usaha Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” berada pada tahap yang tumbuh dan membangun. Adapun simpulan penelitian yaitu usaha baby buncis Kenya oleh Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” layak untuk dijalankan dan terus dilanjutkan. Sebab IE Matriks menunjukkan posisi growth and build atau tumbuh dan membangun. Konsentrasi melalui integrasi vertikal.

Kata Kunci : SWOT, IFAS, EFAS, IE Matrix

Abstract

The purpose of this study was to determine the extent of the feasibility of the Kenyan baby bean business managed by the “Baby French Farmer Group” Farmer Group, especially when viewed from IFAS, EFAS and IE aspects. The method used is descriptive qualitative. Whereas to obtain IFAS and IFAS results, it is carried out using quantitative analysis. The results showed that internally was at a strong level. Likewise externally it is at a high level. Thus the business conditions of the “Baby French Farmer Group” Farmer Group are at a stage of growth and development. The research conclusion is that the Kenyan baby bean business by the “Baby French Farmer Group” Farmer Group is feasible to be carried out and continued. Because IE Matrix shows the position of growth and build. Concentration through vertical integration.

Keywords : SWOT, IFAS, EFAS, IE Matrix

PENDAHULUAN

Sektor pertanian masih menjadi salah satu andalan bagi masyarakat di Tanah Air dalam upaya meningkatkan taraf kehidupannya. Apalagi Indonesia yang merupakan negara agraris memiliki lahan pertanian yang sangat luas. Seperti halnya yang ada di Kabupaten Bandung Barat, di mana para petani yang berada di daerah sejuk itu banyak yang melakukan usaha

budi daya baby buncis. Karena mereka meyakini bahwa usaha baby buncis memiliki prospek yang sangat bagus.

Baby buncis merupakan salah satu komoditas yang sangat menjanjikan bagi petani-petani yang ada di daerah Bandung Barat. Untuk itulah sebuah kelompok tani bernama “Baby French Farmer Group” membentuk sebuah paguyuban guna menaungi beberapa kelompok usaha tani dalam

mengembangkan budi daya tanaman ini menjadi komoditas ekspor. Bahkan, telah menjalin kerja sama dengan berbagai eksportir dan super market dalam memasarkan dan menjual produknya.

Kelompok Tani “*Baby French Farmer Group*” awal mula pendiriannya diinisiasi oleh Ulus Pir-mawan, seorang tokoh pemuda tani yang berdomisili di Kampung Gandok, Desa Suntenjaya, Cibodas, Lembang, Kabupaten Bandung Barat. Dengan kepekaan naluri petani yang didapatnya secara otodidak dan turun-temurun dari orang tuanya sejak usia 12 tahun setelah lulus Sekolah Dasar (SD), maka tak sulit baginya untuk memulai usaha ini. Apalagi ia sudah mulai ikut bertani dengan orang tuanya sejak muda, sehingga tidak sulit baginya untuk mengolah lahan pertanian *baby* buncis. Selain itu tempat tinggalnya yang sangat ideal untuk lahan pertanian sehingga membuat banyak bandar sayuran yang mengambil komoditas sayuran di daerah tersebut.

Sejak *Baby French Farmer Group* didirikan pada kurun waktu 2009-2010, ekspor *baby* buncis para petani di Kampung Gandok setiap harinya lebih dari 300 Kg. Hal ini tentu sangat mengembirakan bagi para petani setempat. Sebab usaha yang mereka tekuni selama ini mendapat pasar yang sangat positif. Produk *baby* buncis mereka tidak hanya dipasok di dalam negeri namun juga sudah menjadi komoditas ekspor ke manca negara.

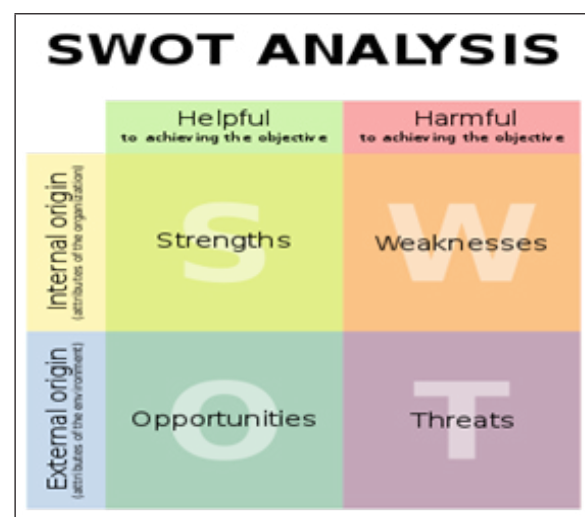
Karena begitu majunya usaha *baby* buncis ini tak ayal pula mendapat perhatian dari berbagai pihak. Dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dari segi pengembangan kualitas produk usaha *Baby French Farmer Group* selalu mengikuti perkembangan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) agar tanaman *baby* buncis yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang diminta konsumen. Misalnya, adanya kerja sama dengan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Padjajaran (LPPM Unpad).

Selain itu tentunya strategi yang diterapkan oleh Ulus dan kawan-kawan dalam membangun bisnis *Baby French Farmer Group* juga sangat penting. Karena tanpa strategi bisnis yang tepat tidak mungkin proses bisnis bisa berjalan dengan baik. Dengan strategi bisnis yang tepat telah membuat

Baby French Farmer Group mampu bertahan sampai sekarang.

Strategi bisnis yang diterapkan oleh *Baby French Farmer Group* pun tidak terlalu rumit. Mereka menggunakan Analisis SWOT dalam strategi bisnisnya. Dengan strategi ini akan diketahui faktor lingkungan internal dan faktor lingkungan eksternal bisnis.

SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strenghths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Keempat faktor tersebutlah yang membentuk akronim SWOT (*strenghths, weaknesses, opportunities, threats*). SWOT akan lebih baik apabila dibahas dengan menggunakan tabel yang dibuat dalam kertas besar. Dengan demikian dapat dianalisis dengan baik hubungan dari setiap aspek.



Gambar Ilustrasi Analisis SWOT

Proses SWOT melibatkan penentuan tujuan yang spesifik dari spekulasi bisnis atau proyek dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mendukung dan yang tidak dalam mencapai tujuan tersebut. Analisis SWOT dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya, yang kemudian menerapkannya dalam Matriks Analisis SWOT.

Matriks SWOT merupakan matriks yang membantu para manajer dalam mengembangkan empat jenis strategi, yaitu strategi SO (kekuatan-peluang), strategi WO (kelemahan-peluang),

strategi ST (kekuatan-ancaman) dan strategi WT (kelemahan-ancaman). Strategi SO memanfaatkan kekuatan internal perusahaan untuk mendapatkan keuntungan atau kekuatan dari peluang eksternal. Strategi WO bertujuan untuk memperbaiki kelemahan dengan menangkap peluang eksternal yang ada. Strategi ST dilakukan untuk menghindari atau meminimalisir dampak dari ancaman eksternal dengan kekuatan yang dimiliki. Strategi WT merupakan strategi protektif atau defensif untuk melindungi kelemahan yang ada dari ancaman yang mungkin akan merugikan. (Kotler dan Keller, 2009)

Kemudian setelah dilakukan proses melalui Matriks Analisis SWOT, selanjutnya proses Analisis *Internal Factors Analysis Summary* (IFAS) dan *External Factors Analysis Summary* (EFAS). IFAS merupakan kesimpulan analisis dari berbagai faktor internal yang mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. EFAS merupakan kesimpulan analisis dari berbagai faktor eksternal yang mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

	IFAS	STRENGTHS	WEAKNESSES
EFAS			
OPPORTUNITIES		STRATEGI-SO Menciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	STRATEGI-WO Menciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
THREATS		STRATEGI-ST Menciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	STRATEGI-WT Menciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Gambar IFAS dan EFAS

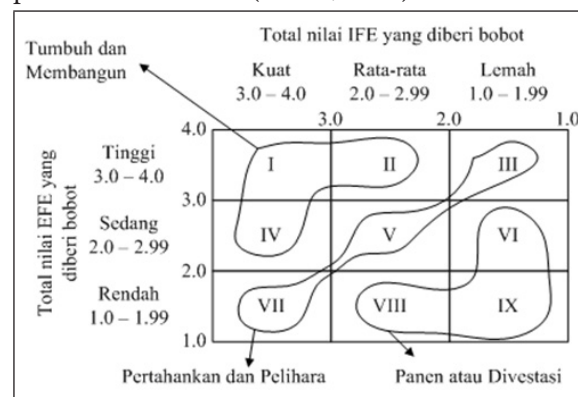
Setelah itu dilakukan evaluasi terhadap faktor-faktor internal perusahaan berkaitan dengan dengan kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman. Yaitu dengan menggunakan Matriks *Internal Factors Evaluation* (IFE) dan Matriks *External Factors Evaluation* (EFE).

Seperti yang disarikan dari Wiranthi (2011), tahap identifikasi yang dilakukan dengan cara memilih faktor strategis bagi perusahaan dalam bentuk Matriks IFE dan EFE yang bertujuan untuk mengetahui apakah kekuatan yang dimiliki lebih besar dari kelemahan atau sebaliknya. Kemudian apakah perusahaan mampu memanfaatkan pe-

luang untuk mengatasi ancaman yang ada.

Tahap berikutnya adalah Analisis Matriks *Internal-External* (IE), yang merupakan matriks portofolio yang memosisikan perusahaan dalam tampilan sembilan sel. Posisi suatu perusahaan dalam Matriks IE ditentukan dari Matriks EFE dan Matriks IFE. Hasil skor total dari Matriks IFE berada pada sumbu x dan hasil skor total dari Matriks EFE berada pada sumbu y.

Matriks IE merupakan langkah untuk menentukan posisi strategi bisnis unit ke dalam matriks yang terdiri dari sembilan sel (kuadran). *Input* dari Matriks IE adalah *output* dari Matriks IFE dan EFE. *Output* dari Matriks IE adalah alternatif strategi berdasarkan posisi strategi perusahaan setelah dipetakan ke dalam matriks, di mana terdapat tiga area dengan alternatif strategi yang berbeda. Kuadran I, II, dan IV akan menghasilkan alternatif strategi tumbuh dan berkembang. Kuadran III, V, dan VII akan menghasilkan strategi pertahankan dan pelihara, dan terakhir Kuadran VI, VIII, dan IX akan menghasilkan strategi panen dan divestasi (David, 2009).



Gambar Matriks IE

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, dan studi pustaka. Metode pengolahan dan analisis data menggunakan pendekatan konsep manajemen strategis yang terdiri dari analisis kualitatif dan kuantitatif.

Analisis kualitatif digunakan untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi Kelompok Tani "Baby French Farmer Group". Analisis kuantitatif digunakan

untuk memperoleh strategi dan prioritas alternatif strategi pada Matriks IFE dan Matriks EFE. Selanjutnya untuk mengetahui kondisi usaha sesuai dengan Matriks IE (IE Matrix).

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Faktor Lingkungan Internal dan Eksternal

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kelompok Tani “*Baby French Farmer Group*”, yang memberikan pendapat dan penilaian terhadap faktor-faktor internal dan eksternal di dalam organisasi, maka diperoleh data-data yang menunjukkan kondisi operasional.

Adapun faktor-faktor internal di dalam organisasi sebagai berikut :

Faktor Kekuatan Internal

1. Koordinasi yang baik dari Ketua Gapoktan selaku pimpinan dengan anggota
Koordinasi yang baik antara pimpinan organisasi atau kelompok dengan para petani baik secara formal dan informal. Hal itu dilakukan melalui diskusi, penyampaian informasi, maupun membiasakan petani dalam melakukan komunikasi dan koordinasi yang birokratis dan fungsional.
2. Kecepatan proses pengambilan keputusan
Cepatnya proses pengambilan keputusan dalam usaha *Baby French Farmer Group* terjadi salah satunya dikarenakan Ulu merupakan seorang petani yang memiliki kemampuan di bidang pertanian yang mumpuni. Kemudian karena kemampuan *leadership* yang baik sehingga mampu membawa suasana kerja yang baik pula pada usaha *Baby French Farmer Group*. Para petani pada usaha *Baby French Farmer Group* memiliki sifat proaktif dan solutif sehingga memudahkan Ulu dan tim pengambil keputusan dalam menentukan langkah yang akan diambil dalam waktu yang cepat. Strategi bisnis dilakukan sesuai dengan Rencana dan Anggaran Belanja (RAB) pada setiap satu musim tanam. Jika di antara musim tanam tersebut terdapat permasalahan yang tidak terlalu besar maka akan segera dipecahkan oleh tim pengambil

keputusan pada saat itu.

3. Kestabilan dan profitabilitas harga jual *baby buncis*
Upaya menjaga kualitas dan kepercayaan konsumen *baby buncis* pada usaha *Baby French Farmer Group* telah berimbas baik pada kestabilan penjualan dan keuntungan yang diperoleh. Usaha *Baby French Farmer Group* selalu mencoba untuk memberikan kualitas yang sesuai dengan harga yang diinginkan konsumen. Secara jangka panjang, keuntungan yang ditawarkan melalui budi daya *baby buncis* ini lebih stabil dan *profitable* bagi petani. Kadangkala keuntungan yang ditawarkan oleh penjualan *buncis* lokal pada saat harga sedang melambung tinggi di pasaran dapat membuat petani berpikiran untuk berpindah haluan. Namun demikian hal itu dapat dihindari dengan keuntungan penjualan *baby buncis* Kenya yang lebih stabil dan memberikan keuntungan dalam jangka waktu panjang.
4. Lokasi usaha yang strategis
Lokasi dari suatu usaha mampu menentukan berjalannya suatu bisnis. Lokasi usaha *Baby French Farmer Group* sangat strategis di mana berada di perbatasan antara daerah Lembang dan daerah Dago. Sehingga akses menuju pasar terbilang sangat baik karena didukung oleh infrastruktur jalan yang sudah sangat bagus. Banyaknya sesama petani di kawasan ini mampu menciptakan suasana lingkungan usaha yang baik. Untuk mencapai pusat kota dengan menggunakan kendaraan bermotor dapat diakses hanya dalam waktu kurang lebih 30 menit. Hal ini membuat kegiatan distribusi barang menjadi lebih mudah dan hemat waktu. Lokasi yang strategis ini juga memungkinkan transaksi perdagangan lebih mudah untuk dilakukan karena perusahaan eksportir bisa datang sendiri dan melihat lokasi budi daya tanaman *baby buncis* sebelum akhirnya menentukan untuk bekerjasama dan menjadi mitra bisnis.
5. Optimalisasi penggunaan lahan pertanian
Para petani pada usaha *Baby French Farmer Group* sudah melakukan optimalisasi pro-

duksi dengan mengelola biaya yang dikeluarkan untuk proses budi daya menjadi lebih hemat. Mereka menggunakan sistem tumpang sari dan penanaman dengan penjadwalan yang baik. Biaya operasional untuk satu jenis komoditas dalam satu kali musim tanam untuk satu hektare lahan pada umumnya membutuhkan biaya sebesar Rp.65.000.000,- hingga Rp.70.000.000,-. Akan tetapi dengan menggunakan sistem penanaman tumpang sari dengan cara mengkombinasikan komoditas yang berbeda dapat menekan pengeluaran pengolahan lahan hingga Rp.45.000.000,-. Selain menekan biaya, dengan melakukan tumpang sari juga dapat menekan kerugian. Sementara dengan melakukan penjadwalan penanaman yang baik akan menekan risiko dan memudahkan petani untuk mengetahui umur tanaman yang layak panen.

6. Ketersediaan sarana produksi
Proses budi daya pada usaha *Baby French Farmer Group* dapat berjalan dengan baik tentunya dengan menggunakan sejumlah peralatan yang diperlukan. Mulai dari cangkul untuk mempersiapkan lahan hingga keranjang untuk mengangkut hasil panen dari lahan pertanian ke gudang sebelum akhirnya dikirim ke perusahaan eksportir. Ketersediaan peralatan budi daya usaha *Baby French Farmer Group* terbilang mudah dipenuhi karena tidak membutuhkan peralatan atau mesin canggih yang sulit didapat. Segala kebutuhan budi daya mudah untuk diakses dan diperoleh. Karena teknologi yang digunakan masih termasuk sederhana sehingga petani mudah untuk memenuhi kebutuhan operasional budi daya pada saat proses penanaman *baby* buncis dilakukan pada setiap musim tanam.
7. Kontrol rantai pasok yang baik
Suatu usaha memerlukan perencanaan dan kontrol rantai pasok yang baik untuk menjamin berjalannya suatu proses bisnis yang dilakukan oleh usaha *Baby French Farmer Group*. Dengan memanfaatkan ilmu yang didapat dari lingkungan eksternal (VCC),

usaha ini mampu mendapatkan informasi yang *up to date* dari *supplier*, sesama petani, dan sesama pelaku usaha di lingkungan bisnis yang ada. Hal ini dilakukan oleh usaha *Baby French Farmer Group* dengan tujuan membuat usaha agar menjadi lebih *sustainable* dan *well-controlled*. Selain itu juga memastikan hubungan yang baik dengan *supplier*, sesama petani, dan mitra bisnis yang akan diajak untuk melakukan kerja sama dengan usaha *Baby French Farmer Group*.

8. Kemerataan informasi dalam struktur organisasi

Terdapat banyak sumber informasi yang berasal baik dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal yang dapat memberi manfaat kepada usaha *Baby French Farmer Group*. Apabila terdapat suatu informasi yang penting dan bermanfaat dari lingkungan internal, maka informan akan segera memberi tahu kepada Ketua Gapoktan dan informasi tersebut akan disebarkan secara merata ke seluruh karyawan dan anggota poktan. Begitu pula apabila Ketua Gapoktan memperoleh informasi yang bermanfaat dari lingkungan eksternal maka akan dengan segera informasi tersebut disalurkan secara merata ke seluruh karyawan dan anggota poktan.

Faktor Kelemahan Internal

1. Keterbatasan upaya mencapai kegiatan promosi yang efektif dan efisien
Adanya kegiatan promosi diharapkan mampu meningkatkan penjualan usaha *Baby French Farmer Group*. Namun, sejauh ini kegiatan promosi yang dilakukan oleh usaha *Baby French Farmer Group* belum mampu memberikan perubahan positif yang terlihat signifikan. Hal ini terjadi karena usaha *Baby French Farmer Group* hanya melakukan promosi sebatas mengikuti pameran maupun bazar yang diadakan oleh pemerintah. Kegiatan tersebut belum mampu menaikkan angka penjualan secara signifikan. *Website* yang dimiliki oleh usaha *Baby French Farmer Group* juga belum mampu menarik pelanggan

baru untuk melakukan kerja sama dengan usaha *Baby French Farmer Group*. Pemilik sudah mulai memikirkan bentuk promosi yang lain dengan cara berjualan menggunakan mobil dan berkeliling di perumahan sekitar untuk menjemput pasar sekaligus memperkenalkan kualitas dari tanaman *baby buncis* yang diproduksi. Akan tetapi hal itu belum mampu terlaksana karena perusahaan belum membuat anggaran khusus untuk meningkatkan promosi. Apabila perusahaan melakukan rancangan anggaran dana promosi dengan baik dan merancang dengan jelas kegunaannya, maka tentu akan sangat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan penjualan perusahaan.

2. Penanganan produk *reject* yang belum optimal

Salah satu faktor vital dalam usaha *onfarm* adalah risiko produk *reject* yang tidak mampu dijual ke suatu pasar tertentu. Walaupun perusahaan telah melakukan sistem sortasi dan grading yang baik, namun produk *reject* yang ditolak oleh mitra bisnis karena dianggap tidak sesuai dengan kualitas yang diinginkan selalu ada. Kuantitas produk *reject* dapat mencapai 20% dalam setiap penjualan. Apabila hal ini terjadi maka produk *reject* hanya dapat dibawa kembali ke gudang, sebagian lagi dijual ke pasar tradisional dan sebagian lainnya hanya dijadikan pakan ternak untuk masyarakat sekitar. Hal ini dikarenakan produk *reject* sudah mengalami penurunan kualitas pada saat dibawa kembali menuju gudang sehingga tidak dapat dijual lagi 100%. Pemilik perusahaan dan petani yang tergabung dalam usaha *Baby French Farmer Group* sangat mengharapkan adanya bantuan pemerintah dalam bentuk teknologi yang dapat mengolah produk *reject* menjadi produk yang bernilai tambah dan dapat dijual dengan harga yang pantas dan masuk akal.

3. Keterbatasan menemukan sumber keuangan yang stabil dan terpercaya

Kegiatan budi daya *baby buncis* tentunya memerlukan biaya yang besar. Bahkan apabila

dihitung dapat mencapai Rp.85.000.000,- untuk dua komoditas dalam satu kali masa tanam untuk satu hektare lahan pertanian tumpang sari. Sumber keuangan yang stabil dan dapat dipercaya tentu akan sangat membantu kegiatan budi daya usaha *Baby French Farmer Group*. Namun sejauh ini usaha *Baby French Farmer Group* lebih sering menggunakan sumber keuangan pribadi untuk bertani. Sebab menurut para petani sangat sulit mendapatkan pinjaman dari lembaga keuangan karena usaha *onfarm* dianggap sangat berisiko dan memiliki pengembalian yang kecil. Anggapan ini sudah sangat melekat di kalangan umum sehingga banyak lembaga keuangan yang tidak mempercayakan pinjaman kepada petani yang melakukan usaha *onfarm*. Padahal jika ada investor yang tertarik untuk menanamkan modalnya pada usaha *Baby French Farmer Group*, maka bisnis ini akan prospektif dan dengan cepat memberikan keuntungan sejalan makin tingginya minat konsumen *baby buncis* saat ini dan di masa mendatang. Hal itulah yang menjadi alasan bagi usaha *Baby French Farmer Group* untuk segera menemukan sumber pemberi modal budi daya yang stabil dan dapat dipercaya.

4. Arus pembayaran yang tersendat

Kondisi yang terjadi pada usaha *Baby French Farmer Group* saat ini di mana perusahaan eksportir dan mitra bisnis melakukan pembayaran kredit secara berkala kepada usaha *Baby French Farmer Group*. Sementara petani harus membayar segala bentuk keperluan operasional budi daya dalam bentuk tunai. Selain itu ditambah lagi mitra *supermarket* yang terkadang terlambat membayar hasil penjualan tanaman *baby buncis* ke usaha *Baby French Farmer Group* semakin memaksa petani untuk menggunakan keuangan milik pribadi. Akibatnya membuat petani harus selalu memiliki kas lancar untuk melakukan kegiatan budi daya. Padahal pihak *supermarket* kerap menuntut produk yang diberikan petani harus diantar dalam frekuensi dua hari sekali di luar hari

penjemputan hasil penjualan. Hal ini tentunya juga akan menambah biaya transportasi dari petani karena harus mengantarkan tanaman *baby* buncis ke *supermarket*. Fenomena inilah yang membuat pemilik perusahaan ingin menerapkan sistem pembayaran yang jelas ke mitra bisnis agar arus pembayaran dan keuangan yang terdapat di dalam usaha *Baby French Farmer Group* berjalan dengan lancar.

5. Lahan pertanian yang terbatas

Lahan pertanian merupakan jantung dari kegiatan budi daya tanaman *baby* buncis pada usaha *Baby French Farmer Group*. Hal ini dikarenakan para petani memiliki keterbatasan sebab tidak lagi dapat memperluas lahan pertanian yang dimilikinya. Penyebabnya antara lain banyaknya pengalihan fungsi lahan dari bentuk penjualan lahan hingga sistem waris. Kondisi ini membuat petani yang tergabung dalam usaha *Baby French Farmer Group* perlu melakukan intensifikasi lahan yang baik dengan menerapkan teknologi tanam yang baik. Selain itu dengan menambah jumlah tenaga kerja untuk mempercepat rotasi proses budi daya tanaman *baby* buncis.

Sedangkan faktor-faktor eksternal di dalam organisasi sebagai berikut :

Faktor Peluang Eksternal

1. Permintaan *baby* buncis oleh konsumen yang tinggi

Tanaman *baby* buncis sangat digemari oleh masyarakat karena gizi yang terkandung di dalamnya begitu banyak. Ditambah lagi rasanya yang manis dan renyah dapat menambah selera makan sayuran pada anak-anak. Salah satu segmentasi usaha *Baby French Farmer Group* adalah keluarga menengah ke atas yang mengkonsumsi sayuran secara terus-menerus baik bagi dewasa maupun anak-anak. Tanaman *baby* buncis juga sering digunakan sebagai teman makan menu masakan *western* seperti steak bersama wortel dan kentang serta kacang polong. Hal ini juga secara tidak langsung meningkatkan level penjualan tanaman *baby* buncis men-

jadi pasar milik masyarakat menengah ke atas. Selain itu tanaman *baby* buncis yang dihasilkan di *Baby French Farmer Group* yang sudah mencapai pasar internasional di Singapura tentunya turut berperan pada penjualan *baby* buncis. Permintaan *baby* buncis per hari mencapai 5 Ton. Menurut pemilik, daya beli konsumen terhadap *baby* buncis terbilang tinggi dan stabil sehingga dapat menjadi peluang bagi usaha *Baby French Farmer Group* untuk meningkatkan penjualan dan melakukan pengembangan bisnis.

2. Kesempatan memperluas pasar internasional melalui kegiatan ekspor

Cukup banyak bisnis *onfarm* yang khawatir dengan adanya kegiatan ekspor dan perdagangan bebas yang ada di Indonesia. Sebab dianggap sebagai ancaman di mana akan ada lebih banyak pesaing sesama petani yang berasal dari luar Indonesia. Berbeda dengan kebanyakan bisnis *onfarm* yang lain, usaha *Baby French Farmer Group* menganggap hal ini sebagai tantangan sekaligus peluang besar untuk melebarkan sayapnya di pasar internasional. Usaha *Baby French Farmer Group* bahkan semakin terpacu untuk mencari mitra bisnis dari perusahaan ekspor di negara-negara ASEAN hingga Hongkong. Saat ini usaha *Baby French Farmer Group* sedang mengupayakan untuk membuka kerja sama dengan mitra bisnis di Hongkong di mana saat ini sedang dalam proses pematangan rencana bisnis. Kesempatan ini akan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin oleh usaha *Baby French Farmer Group* mengingat kualitas tanaman *baby* buncis yang tinggi akan meningkatkan kepercayaan diri bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan produk sayuran dari luar Indonesia.

3. Keadaan geografis lahan pertanian di Bandung Barat

Lahan pertanian di kawasan Bandung Barat terbilang sangat baik mengingat kawasan ini merupakan salah satu sentra budi daya hortikultura di Jawa Barat. Iklim dan kondisi tanam serta ketersediaan air yang

baik tentunya sangat mendukung kegiatan pertanian termasuk budi daya hortikultura. Terletak di area lereng pegunungan dengan kandungan tanah yang baik turut membantu proses budi daya tanaman *baby* buncis pada usaha *Baby French Farmer Group* menjadi sangat produktif. Curah hujan yang cukup juga turut berperan dalam proses penanaman tanaman *baby* buncis. Berada cukup jauh dari pusat kota menjadikan tanaman *baby* buncis yang ditanam oleh usaha *Baby French Farmer Group* bebas polusi dan zat-zat kimia yang dapat membahayakan konsumen.

4. Dinas Pertanian dan Perguruan Tinggi mengakomodasi dan menjadi fasilitator Usaha *Baby French Farmer Group* sejauh ini telah melakukan hubungan kerja sama dengan berbagai pihak termasuk Dinas Pertanian hingga Perguruan Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa usaha *Baby French Farmer Group* telah membuat lingkungan sekitar yang ada *notice* akan keberadaan usaha ini sehingga bantuan dapat sampai ke tangan petani. Dinas Pertanian memberikan bantuan langsung berupa subsidi pupuk yang dapat digunakan oleh para petani pada usaha *Baby French Farmer Group*. Di samping itu juga bantuan pemberian informasi terbaru seputar dunia pertanian termasuk di dalamnya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan petani. Perguruan Tinggi yang bekerjasama dengan usaha ini adalah Universitas Padjajaran, Bandung. Mereka telah menjadikan Gapoktan Wargi Punggupay sebagai objek program pengabdian masyarakat dengan membentuk program *Value Chain Control* (VCC). Kedua hubungan ini memberikan dampak positif bagi produktivitas petani *baby* buncis pada usaha *Baby French Farmer Group*.
5. Perkembangan pesat teknologi paska panen Berbekal kemampuan alami yang didapatkan oleh para petani secara otodidak dan turunan menurun dalam melakukan budi daya *baby* buncis sehingga mampu membawa perusahaan berada pada pasar ekspor. Ditambah lagi informasi dan pengetahuan petani yang

senantiasa berkembang berkat pelatihan dari pemerintah. Selain itu kemauan dari para petani untuk berkembang menjadi lebih baik lagi untuk memperbaiki kualitas budi daya tanaman *baby* buncis. Perkembangan teknik budi daya di dalamnya termasuk pemanfaatan lahan dan pemanfaatan teknologi produksi hingga metode-metode yang dibutuhkan pada proses budi daya seperti metode penjadwalan tanam, metode pengolahan lahan, dan metode pengaturan tenaga kerja. Apabila metode di atas dapat dioptimalkan dengan baik oleh petani pada usaha *Baby French Farmer Group*, maka diharapkan akan berpengaruh positif terhadap penjualan dan produktivitas petani usaha *Baby French Farmer Group*.

6. Banyak perusahaan yang bersedia untuk bermitra
Menurut keterangan yang diberikan oleh pemilik usaha *Baby French Farmer Group*, banyak perusahaan eksportir yang bersedia untuk dijadikan mitra bisnis. Namun, untuk saat ini belum terjadi penambahan jumlah mitra bisnis mengingat kemampuan petani dalam memenuhi permintaan perusahaan eksportir belum maksimal. Dengan adanya manajemen yang baik diharapkan perusahaan mampu mengakomodasi permintaan perusahaan eksportir. Permintaan ekspor dari negara-negara di ASEAN juga turut menjadi daya tarik bagi perusahaan ekspor untuk memperbesar skala usahanya. Dengan demikian perusahaan eksportir akan membutuhkan produsen *baby* buncis dalam jumlah yang lebih besar. Peluang inilah yang kini menarik perhatian petani usaha *Baby French Farmer Group* untuk terus melakukan budi daya dengan memperhatikan kualitas *baby* buncis yang mereka tanam.

Faktor Ancaman Eksternal

1. Kebutuhan memperoleh tenaga kerja harian Setiap harinya para petani pada usaha *Baby French Farmer Group* memerlukan tenaga kerja harian untuk membantu proses pemetikian hingga kegiatan lainnya paska panen.

- Petani rata-rata membutuhkan banyak tenaga kerja setiap harinya untuk setiap satu hektare lahan pertanian. Terbatasnya jumlah ketersediaan tenaga kerja di Desa Suntenjaya menjadi ancaman bagi keberlangsungan usaha *Baby French Farmer Group*. Karena dengan jumlah tenaga kerja yang tidak mencukupi maka akan memungkinkan banyak *baby* buncis yang terlewat untuk dipanen. Akibatnya *baby* buncis akan tumbuh lebih besar dari SOP yang ditentukan sehingga tidak dapat dijual ke perusahaan eksportir. Banyak masyarakat di Desa Suntenjaya yang memutuskan untuk beralih pekerjaan ke sektor lain menjadi salah satu penyebab terbatasnya ketersediaan jumlah tenaga kerja di desa itu. Padahal apabila kebutuhan akan tenaga kerja dapat dipenuhi maka aktivitas budi daya akan menjadi lebih optimal dan berpengaruh positif pada produktivitas usaha *Baby French Farmer Group*.
2. Subsidi pemerintah yang tidak optimal dan tidak tepat sasaran
Pemerintah memang memberikan bantuan dalam bentuk subsidi pupuk ke para petani di Indonesia termasuk para petani usaha *Baby French Farmer Group*. Akan tetapi hal ini malah menjadi ancaman tersendiri bagi usaha *Baby French Farmer Group*. Menurut penuturan pemilik dianggap tidak tepat sasaran sehingga tidak membantu petani secara optimal. Pupuk yang diterima oleh petani merupakan jenis kimia, di mana usaha *Baby French Farmer Group* saat ini menggunakan pupuk organik yang bebas residu. Dengan demikian pupuk yang diberikan oleh pemerintah tidak dapat digunakan para petani untuk membudidayakan tanaman *baby* buncis. Ditambah lagi petani merasa dengan adanya bantuan ini tidak berdampak signifikan secara keuangan bagi mereka. Sebab harga yang diterima tetap terbilang mahal, di mana menurut para petani yang merasakan keuntungan terbesar berada di tingkat distributor pupuk. Hal ini membuat subsidi pemerintah menjadi ancaman bagi usaha *Baby French Farmer Group*.
 3. Keterbatasan pemenuhan kebutuhan teknologi paska panen
Kegiatan budi daya yang dilakukan oleh para petani usaha *Baby French Farmer Group*, periode paska panen memiliki peran yang penting. Sebab akan menentukan berjalan tidaknya kegiatan tata niaga pada usaha *Baby French Farmer Group*. Saat ini para petani masih memiliki kendala dalam mengelola hasil panennya. Tanaman *baby* buncis yang diproduksi hanya disalurkan ke perusahaan eksportir dan selebihnya dijual ke pasar tradisional dengan harga yang tidak terlalu tinggi. Hal ini terjadi karena para petani yang ada di *Baby French Farmer Group* belum memiliki teknologi untuk mengolah atau memberikan nilai tambah pada tanaman *baby* buncis sebagai upaya perpanjangan umur tanaman *baby* buncis yang dihasilkan pada hari itu juga oleh petani.
 4. Keberadaan kompetitor
Besar atau kecil, sedikit atau banyaknya kompetitor yang berada pada suatu lingkungan bisnis, namun tetap akan memberikan ancaman terhadap suatu usaha. Karena perusahaan harus mampu bersaing dan mengungguli kompetitor lain. Selain itu harus mampu memenangkan perusahaan eksportir yang memberikan keuntungan terbaik dan nilai kemitraan yang paling menjanjikan kesejahteraan terbaik bagi petani usaha *Baby French Farmer Group*. Fakta bahwa perusahaan eksportir yang melakukan kerja sama dengan usaha *Baby French Farmer Group* memiliki banyak sumber produsen tanaman *baby* buncis lain di samping usaha *Baby French Farmer Group*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat banyak kompetitor bisnis yang memproduksi tanaman *baby* buncis, sehingga menjadi ancaman bagi usaha *Baby French Farmer Group*.
 5. Pemutusan hubungan kerja oleh petani
Di dalam usaha *Baby French Farmer Group* terdapat sebuah Gapoktan bernama Gapoktan Wargi Pangguyap yang terdiri atas enam Poktan. Sejak awal berdirinya usaha *Baby French Farmer Group* memiliki lebih

dari enam Poktan yang berada di bawah naungan Gapoktan. Namun kini berkurang akibat pemutusan hubungan kerja oleh petani. Petani-petani ini memutuskan untuk keluar dari usaha *Baby French Farmer Group* karena merasa sudah memiliki ilmu yang banyak, baik pada aspek budi daya maupun aspek pemasaran. Mereka memutuskan untuk membuat usaha sendiri dan meninggalkan usaha *Baby French Farmer Group* sebagai tempat mencari ilmu.

Analisis Matriks IFAS dan EFAS

Analisis Matriks IFAS dan EFAS/Matriks IFE dan EFE akan memberikan gambaran mengenai lingkungan internal dan eksternal bisnis atau perusahaan. Hal ini digunakan untuk mengevaluasi semua faktor-faktor yang ada, baik yang berasal dari dalam sendiri maupun dari lingkungan luar.

Analisis Matriks IFAS

Matriks IFE (*Internal Factors Evaluation*) atau Matriks IFAS digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor internal perusahaan berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan. Berdasarkan analisis terhadap identifikasi faktor internal bisnis *baby buncis* kenya Kelompok Tani “*Baby French Farmer Group*”, maka diperoleh 13 faktor kunci sukses internal yang terdiri dari delapan kekuatan dan lima kelemahan internal.

Faktor kunci berupa kekuatan dan kelemahan tersebut diberikan *rating*/peringkat dan bobot yang diperoleh dari hasil perhitungan rata-rata responden terlebih dahulu. Kemudian skor akan diperoleh dengan cara mengalikan hasil bobot dengan hasil *rating*/peringkat. Pemberian bobot dan peringkat dilakukan oleh empat responden pengambil keputusan dari internal Kelompok Tani “*Baby French Farmer Group*”, yaitu pemimpin usaha, bagian administrasi dan kesekretariatan serta dua orang petani yang berpengaruh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat responden dan perhitungan yang dilakukan, maka diketahui kekuatan yang dimiliki oleh Kelompok Tani “*Baby French Farmer Group*”. Yaitu (1) koordinasi yang baik dari Ketua Gapoktan

selaku pimpinan dengan anggota, (2) kecepatan proses pengambilan keputusan, (3) kestabilan dan profitabilitas harga jual *baby buncis*, (4) lokasi usaha yang strategis, (5) optimalisasi penggunaan lahan pertanian, (6) ketersediaan sarana produksi, (7) kontrol rantai pasok yang baik, dan (8) pemerataan informasi dalam struktur organisasi.

Sedangkan faktor kelemahan yang dimiliki Kelompok Tani “*Baby French Farmer Group*” yaitu (1) keterbatasan upaya mencapai kegiatan promosi yang efektif dan efisien, (2) penanganan produk *reject* yang belum optimal, (3) keterbatasan menemukan sumber keuangan yang stabil dan terpercaya, (4) arus pembayaran yang tersendat, dan (5) lahan pertanian yang terbatas.

Adapun hasil analisis terhadap faktor internal Kelompok Tani “*Baby French Farmer Group*” sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.1. Matriks IFAS

No.	Faktor Internal	Bobot (a)	Rating (b)	Nilai Tertimbang (c) c = a x b
Kekuatan (Strengths)				
1.	Koordinasi yang baik dari Ketua Gapoktan selaku pimpinan dengan anggota	0,078651685	3,5	0,275280898
2.	Kecepatan proses pengambilan keputusan	0,073033708	3,25	0,237359551
3.	Kestabilan dan profitabilitas harga jual <i>baby buncis</i>	0,078651685	3,5	0,275280898
4.	Lokasi usaha yang strategis	0,06741573	3	0,20224719
5.	Optimalisasi penggunaan lahan pertanian	0,073033708	3,25	0,237359551
6.	Ketersediaan sarana produksi	0,078651685	3,5	0,275280898
7.	Kontrol rantai pasok yang baik	0,073033708	3,25	0,237359551
8.	Kemerataan informasi dalam struktur organisasi	0,073033708	3,25	0,237359551
Total				1,977528087
Kelemahan (Weaknesses)				
9.	Keterbatasan upaya mencapai kegiatan promosi yang efektif dan efisien	0,073033708	1,5	0,109550562
10.	Penanganan produk <i>reject</i> yang belum optimal	0,08988764	1	0,08988764
11.	Keterbatasan menemukan sumber keuangan yang stabil dan terpercaya	0,078651685	1,5	0,117977528
12.	Arus pembayaran yang tersendat	0,084269663	1,25	0,105337079
13.	Lahan pertanian yang terbatas	0,078651685	1,5	0,117977528
Total				0,540730336
Total Kekuatan dan Kelemahan				2,518258422

Sumber : Data Primer, diolah

Adapun hasil dari pemberian bobot dan *rating*/peringkat yaitu skor IFAS seperti terlihat pada Tabel 3.1 di atas menunjukkan perhitungan Matriks IFAS dengan skor faktor kunci internal yaitu sebesar 2,518258422. Hal ini mengindikasikan bahwa usaha Kelompok Tani “*Baby French Farmer Group*” memiliki kondisi internal perusahaan yang bersifat *average* atau rata-rata karena skor faktor kunci internal berada di antara 2.0 - 2.99.

Hasil analisis Matriks IFAS untuk elemen

kekuatan memperoleh skor sebesar 1,977528087, sedangkan untuk elemen kelemahan memperoleh skor sebesar 0,540730336. Nilai total skor kekuatan yang lebih besar dibandingkan kelemahan menunjukkan bahwa dalam mengembangkan usahanya, Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” mampu memanfaatkan kekuatan internalnya dan mampu mengatasi kelemahan yang ada.

Selanjutnya dapat pula dilihat pada tabel tersebut bahwa kekuatan utama yang dimiliki usaha Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” adalah pada koordinasi yang baik dari Ketua Gapoktan selaku pimpinan dengan anggota, kestabilan, dan profitabilitas harga jual baby buncis serta ketersediaan sarana produksi dengan skor 0,275280898. Sedangkan kelemahan utama pada usaha Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” adalah pada aspek keterbatasan menemukan sumber keuangan yang stabil dan terpercaya serta lahan pertanian yang terbatas dengan skor 0,117977528.

Analisis Matriks EFAS

Matriks EFE (*External Factors Evaluation*) atau Matriks EFAS digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor eksternal perusahaan berkaitan dengan peluang dan ancaman. Berdasarkan analisis terhadap identifikasi faktor eksternal bisnis baby buncis kenya Kelompok Tani “Baby French Farmer Group”, maka diperoleh 11 faktor kunci sukses eksternal yang terdiri dari enam peluang dan lima ancaman eksternal.

Faktor kunci berupa peluang dan ancaman tersebut diberi *rating*/peringkat dan bobot yang diperoleh dari hasil perhitungan rata-rata responden terlebih dahulu. Kemudian skor akan diperoleh dengan cara mengalikan hasil bobot dengan hasil *rating*/peringkat. Pemberian bobot dan *rating*/peringkat dilakukan oleh empat orang responden pengambil keputusan dari internal usaha Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” yaitu pemimpin usaha, bagian administrasi dan kesekretariatan serta dua orang petani yang berpengaruh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat responden dan perhitungan yang dilakukan, maka tampak peluang yang dimiliki oleh usaha

Kelompok Tani “Baby French Farmer Group”. Yaitu (1) permintaan baby buncis oleh konsumen yang tinggi, (2) kesempatan memperluas pasar internasional melalui kegiatan ekspor, (3) keadaan geografis lahan pertanian di Bandung Barat, (4) Dinas Pertanian dan Perguruan Tinggi mengakomodasi dan menjadi fasilitator, (5) perkembangan pesat teknologi paska panen, dan (6) banyaknya perusahaan yang bersedia untuk bermitra.

Sedangkan faktor ancaman yang dimiliki oleh usaha Kelompok Tani “Baby French Farmer Group”, yaitu (1) kebutuhan memperoleh tenaga kerja harian, (2) subsidi pemerintah yang tidak optimal dan tidak tepat sasaran, (3) keterbatasan pemenuhan kebutuhan teknologi paska panen, (4) keberadaan kompetitor, dan (5) pemutusan hubungan kerja oleh petani.

Adapun hasil analisis terhadap faktor eksternal Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Matriks EFAS

No.	Faktor Eksternal	Bobot (a)	Rating (b)	Nilai Tertimbang (c) c = a x b
Peluang (Opportunities)				
1.	Permintaan baby buncis oleh konsumen yang tinggi	0,101265823	4	0,405063292
2.	Kesempatan memperluas pasar internasional melalui kegiatan ekspor	0,082278481	3	0,246835443
3.	Kedaaan geografis lahan pertanian di Bandung Barat	0,094936709	3,5	0,332278482
4.	Dinas dan Perguruan Tinggi mengakomodasi dan menjadi fasilitator	0,088607595	3,5	0,310126583
5.	Perkembangan pesat teknologi paska panen	0,088607595	2,5	0,221518988
6.	Banyak perusahaan yang bersedia untuk bermitra	0,101265823	3	0,303797469
Total				1,819620256
Ancaman (Threats)				
7.	Kebutuhan memperoleh tenaga kerja harian	0,088607595	3,25	0,287974684
8.	Subsidi pemerintah yang tidak optimal dan tidak tepat sasaran	0,088607595	2,75	0,243670886
9.	Keterbatasan pemenuhan kebutuhan teknologi paska panen	0,082278481	2,5	0,205696203
10.	Keberadaan kompetitor	0,088607595	3	0,265822785
11.	Pemutusan hubungan kerja oleh petani	0,094936709	3	0,284810127
Total				1,287974685
Total Peluang dan Ancaman				3,107594941

Sumber : Data Primer, diolah

Hasil dari pemberian bobot dan *rating*/peringkat yaitu skor EFAS seperti terlihat pada Tabel 3.2 di atas menunjukkan skor faktor kunci eksternal sebesar 3,107594941. Hal ini mengindikasikan bahwa usaha Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” memiliki posisi eksternal yang baik dan merespon kuat terhadap peluang dan ancaman yang mempengaruhi perusahaan. Kondisi perusahaan berada pada posisi yang

tinggi karena skor faktor kunci internal berada di antara 3.0 - 4.0.

Selanjutnya hasil analisis Matriks EFAS untuk elemen peluang memperoleh skor sebesar 1,819620256, sedangkan untuk elemen ancaman memperoleh skor sebesar 1,287974685. Nilai total skor peluang yang lebih besar dibandingkan ancaman menunjukkan bahwa usaha Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” merespon tinggi peluang yang ada dan merespon rendah ancaman yang muncul.

Dapat dilihat pada tabel tersebut bahwa peluang utama yang dimiliki Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” adalah pada daya beli konsumen *baby* buncis yang tinggi dengan skor 0,405063292. Sedangkan ancaman utama pada usaha Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” adalah pada kebutuhan memperoleh tenaga kerja harian dengan skor 0,287974684 dan pemutusan hubungan kerja oleh petani dengan skor 0,284810127.

Analisis Matriks IE (Internal - Eksternal)

Adapun Matriks IE didasarkan pada dua dimensi kecil yaitu skor bobot IFAS pada sumbu x dan skor bobot EFAS pada sumbu y. Skor bobot total yang diperoleh dari divisi-divisi tersebut memungkinkan susunan Matriks IE pada tingkat perusahaan.

Oleh karena itu, berdasarkan dari analisis Matriks IFAS terhadap faktor lingkungan internal di mana menghasilkan total skor sebesar 2,518258422, yaitu berada di atas rata-rata nilai 2,50. Hal ini berarti posisi dari pada faktor internal sangat kuat. Dengan demikian perusahaan dapat memanfaatkan faktor kekuatan untuk mengatasi faktor kelemahan yang ada di dalam perusahaan.

Sementara itu berdasarkan analisis Matriks EFAS terhadap faktor lingkungan eksternal, di mana menghasilkan total skor sebesar 3,107594941 yaitu berada pada posisi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa posisi faktor eksternalnya yang sangat kuat, sehingga perusahaan dapat memanfaatkan faktor peluang untuk mengatasi ancaman yang mungkin akan muncul terhadap perusahaan.

Pembahasan

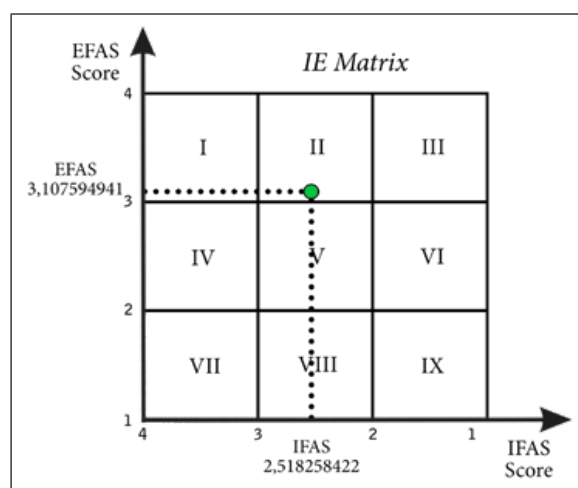
Matriks Internal-Eksternal (IE)

Kelompok Tani “Baby French Farmer Group”

Matriks IE digunakan untuk menunjukkan posisi perusahaan pada kuadran sembilan sel, di mana posisi tersebut ditentukan oleh titik potong yang dihasilkan oleh koordinat sumbu x yang merepresentasikan *range* total nilai tertimbang dari IFE dan koordinat sumbu y yang merepresentasikan *range* total nilai tertimbang dari EFE.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada lingkungan internal dan eksternal usaha Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” pada tahap *input* maka dihasilkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Hasil analisis tersebut kemudian dipadukan untuk mengembangkan Matriks IE dan menghasilkan alternatif strategi yang dapat diterapkan pada usaha Kelompok Tani “Baby French Farmer Group”.

Adapun hasil analisis tersebut sebagaimana tampak pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Posisi Kelompok Tani Baby French Farmer Group

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Matriks IE, usaha Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” sebagaimana pada gambar di atas terletak pada Kuadran II. Dengan demikian dapat diketahui bahwa strategi yang sesuai bagi Kelompok Tani “Baby French Farmer Group” adalah strategi yang ditunjukkan sebagaimana pada Sel yang ada di Kuadran II. Sel ini merupakan kondisi Tumbuh dan Membangun yang meliputi Sel I, II, dan IV. Adapun strategi pertumbuhan yang dilakukan adalah dengan

konsentrasi melalui integrasi horisontal.

Dengan demikian alternatif strategi yang terbaik adalah dengan melakukan strategi *growth and build*. Strategi intensif yang dapat dilakukan adalah strategi penetrasi pasar, pengembangan pasar, dan pengembangan produk. Sementara strategi integratif dengan melakukan strategi integrasi ke depan, integrasi ke belakang, dan integrasi horisontal.

Perusahaan yang berada pada Sel I, II, dan IV berusaha tumbuh dan membangun kondisi yang sudah diperoleh. Hal-hal yang perlu dilakukan adalah penetrasi pasar, pengembangan pasar, dan pengembangan produk. Tumbuh dan Membangun (*Growth and Build*). Tumbuh dan Membangun = Penetrasi Pasar, Pengembangan Pasar, dan Pengembangan Produk serta Integrasi ke Depan, Integrasi ke Belakang, dan Integrasi Horisontal.

Strategi pertumbuhan melalui integrasi horisontal seperti yang dikemukakan oleh Wheelen & Hunger (2012), dari sisi internal hendaknya segmen pasar diperluas menjadi lebih besar. Sedangkan dari sisi eksternal perusahaan dapat melakukan akuisisi atau *joint venture* dengan perusahaan pada industri yang sama, dengan didukung oleh strategi dari Analisis SWOT.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kelompok Tani “*Baby French Farmer Group*”, sesuai dengan analisis kelayakan bisnis dapat dikatakan layak. Sesuai dengan hasil penelitian, dari sisi internal kekuatan Kelompok Tani “*Baby French Farmer Group*” lebih besar dibandingkan dengan kelemahannya. Kemudian dari sisi eksternal peluang lebih besar dibandingkan dengan ancaman. Sehingga strategi yang sesuai adalah strategi S-O, yakni menggunakan strategi yang memanfaatkan peluang yang ada dengan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki.

Apabila dilihat dari hasil perhitungan Matriks IFAS dan Matriks EFAS yaitu masing-masing 2,518258422 dan 3,107594941, maka perusahaan berada pada Kuadran II, yaitu stra-

tegi pertumbuhan dengan konsentrasi melalui integrasi horisontal. Oleh karena itu, jika kondisinya seperti ini, maka yang bisa dilakukan adalah strategi intensif dengan cara penetrasi pasar, pengembangan pasar, dan pengembangan produk. Selanjutnya strategi integratif dengan cara integrasi ke belakang, integrasi ke depan, dan integrasi horisontal.

Strategi pertumbuhan melalui strategi horisontal adalah suatu kegiatan untuk memperluas perusahaan dengan cara membangun di lokasi yang lain serta meningkatkan jenis produk dan jasa. Sesuai Matriks SWOT, posisi Kelompok Tani “*Baby French Farmer Group*” menunjukkan *growth* konsentrasi melalui integrasi horisontal di mana posisi ini merupakan kondisi yang bagus. Kekuatan internal bisnis Kelompok Tani “*Baby French Farmer Group*” menuju pada posisi yang tinggi. Begitu pula dengan daya tarik industri yang berada pada posisi yang tinggi pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofjan. (2011). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Assauri, Sofjan. (2008). *Manajemen Produksi dan Operasi. Edisi Keempat*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- David, Fred R. (2011). *Manajemen Strategis Konsep, Kasus dan Implementasi terjemahan*. Jakarta: PT Gasindo.
- Handoko, T Hani. (2011). *Manajemen. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta Anggota IKAPI.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Haji Masagung.
- Ishak, Aulia. (2010). *Management Operation*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kuncoro, Mudrajad. (2014). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kotler, Philip & Keller, K. L. (2009). *Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Kontrol Jilid 1 Edisi 13*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. (2009). *Manajemen Pemasaran. Edisi Ketigabelas*.

- Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. (2009). *Manajemen Pemasaran Jilid 1 Edisi Ketigabelas*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. (2009). *Manajemen Pemasaran Jilid 2 Edisi Ketigabelas*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. (2012). *Prinsip-prinsip Pemasaran Jilid 1 Edisi Ketigabelas*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. (2012). *Prinsip-prinsip Pemasaran Jilid 2 Edisi Ketigabelas*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Laksana, Fajar. (2013). *Manajemen Pemasaran. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lovelock & Wright. (2012). *Principle of Services Marketing and Management*. Upper Saddle River, New Jersey, USA: Prentice Hall Inc.
- Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Edisi Revisi 2*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Naresh, K. Malhotra. (2010). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan. Edisi Keempat Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Pearce, Jhon A. dan Robinson, Richard, B. (2011). *Manajemen Strategi: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: jenis, karakteristik, dan keunggulannya*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Rangkuti, Freddy. (2009). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis Reorientasi Konsep Perencanaan Strategi Untuk Menghadapi Abad 21*. Jakarta: PT Gramedia.
- Rangkuti, F. (2013). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rangkuti, F. (2015). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Render Berry dan Heizer Jay. (2011). *Management Operation*. Jakarta: Boston.
- Silalahi, Ulber. (2011). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama. Anggota IKAPI.
- Sri Wahyudi, Agustinus. (2013). *Manajemen Strategik: pengantar proses berpikir strategik*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supranto, J. (2012). *Metode Riset. Cetakan 2*. Jakarta: Penerbit Rineke Cipta.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. (2012). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wheelen, T. L. dan Hunger, J. D. (2012), *Strategic Management and Business Policy : Toward Global Sustainability. Thirteen Edition*, Pearson, United States.
- Wijayanto, Dian. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama Anggota IKAPI.
- Internet :
- Albert Humphrey, *Teknik Analisis SWOT*, dikutip dari https://id.wikipedia.org/wiki/Analisis_SWOT, tanggal 27 Juli 2019.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (132 - 140)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.79>



Ergonomi Partisipasi Dalam Mempromosikan Pengelolaan Sampah Mandiri dan Daur Ulang Kemasan Tetra Pak

Helena Juliana Kristina

Fakultas Teknik, Universitas Tarumanagara
julianak@ft.untar.ac.id

Wilson Kosasih

Fakultas Teknik, Universitas Tarumanagara
wilsonk@ft.untar.ac.id

Lithrone Laricha

Fakultas Teknik, Universitas Tarumanagara
lithrones@ft.untar.ac.id

Abstrak

Dalam PERPRES NO 97 thn 2017 yang berisi tentang kebijakan dan strategi pengolahan sampah, mentargetkan sampai thn 2025, terjadi penanganan sampah 70% dan pengurangannya sampai 30 %. Hal ini dapat dilakukan dalam konteks pengelolaan sampah yang menggunakan prinsip 3 R: Reduce, Reuse dan Recycle. Untuk mencapai angka penurunan sampah 15% sangat sulit jika kesadaran peduli sampah tidak dimulai dari anggota masyarakat Indonesia sendiri. Sirkular ekonomi (circular economy) telah mulai diuji coba sebagai salah satu sistem ekonomi ramah lingkungan. PT Tetra Pak Indonesia adalah salah satu perusahaan yang sudah menerapkan praktik bisnis yang berwawasan lingkungan. Dalam penelitian ini, dilakukan eksperimen didaktik dengan pendekatan konsep ergonomi partisipasi guna mengukur seberapa besar keinginan para partisipan terkait untuk berpartisipasi mewujudkan sistem sirkular ekonomi, dan secara khusus mempromosikan pengelolaan sampah mandiri dan daur ulang kemasan tetra pak. Hasil penelitian ini, diharapkan akan berguna untuk mengembangkan inovasi-inovasi yang berguna dalam meningkatkan kualitas pemberdayaan program sirkular ekonomi.

Kata Kunci : *Ergonomi Partisipasi, Pengelolaan sampah, Daur Ulang, Tetra Pak, Sirkular Ekonomi*

Abstract

In PERPRES NO 97 year 2017 which contains policies and strategies for waste management, targeting until the year 2025, 70% of waste handling and reduction of up to 30%. This can be done in the context of waste management using the 3R principle (Reduce, Reuse and Recycle). To achieve a 15% reduction in waste is very difficult if awareness of caring about waste does not start with members of the Indonesian community itself. Circular economy has begun to be tested as one of the environmental friendly economic systems. PT Tetra Pak Indonesia is one of the companies that has implemented business practices with environment insightful. In this research, a didactic experiment had been done with the concept of participatory ergonomics approach to measure how much the participants want to participate in realizing an economic circular system, and specifically promoting independent waste management and recycling of tetra pak packaging. The results of this study are expected to be useful for developing innovations in improving the quality of empowerment of economic circular programs.

Keywords : *Ergonomics Participation, Waste Management, Recycling, Tetra Pak, Circular Economy*

PENDAHULUAN

Dalam Perpres No. 97 Tahun 2017 tentang kebijakan dan strategi pengolahan sampah, pemerintah menargetkan sampai tahun 2025, terjadi penanganan sampah 70% dan pengurangannya sampai 30%. Hal ini dapat dilakukan dalam konteks pengelolaan sampah yang menggunakan prinsip 3 R: *Reduce, Reuse, dan Recycle*. Data Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia mencatat, sampah yang ditimbun di TPA Kota Tangerang mencapai 928 ton per hari di mana 105 tonnya belum dapat dikelola. Sedangkan di DKI Jakarta, jumlah sampah yang ditimbun di TPA mencapai 11 ribu ton per hari dan 273 ton masih belum dapat dikelola. (Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional 2018)

Menurut Direktur Jenderal Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Bahan Beracun Berbahaya (B3) Rosa Vivien Ratnawati, volume sampah rumah tangga dan sejenisnya tahun 2018 telah mencapai 66.5 juta ton. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Lingkungan Hidup Indonesia penurunan sampah sejak tahun 2012 hanya 2%-3% (Badan Pusat Statistik 2017).

Dalam jangka panjang, industri dihimbau sudah mengarahkan program produksinya yang mengarah kepada keberlanjutan. Dengan menggunakan prinsip ekonomi sirkular, di mana nilai produk dan material dijaga dan dimanfaatkan selama mungkin, sehingga timbunan sampah dapat dibatasi sekecil mungkin. Inti dari ekonomi sirkular adalah menyeimbangkan aspek lingkungan dan ekonomi, sehingga dapat dijalankan bersama secara berkelanjutan.

Teori *circular economy* sebagai ide tujuan dari daur ulang itu sendiri bagi perusahaan. *Circular economy* memiliki pengertian “*regenerative system in which resource input and waste, emission and energy leakage are minimized by slowing, closing, and narrowing energy and material loops; this can be achieved through long-lasting design, maintenance, repair, reuse, remanufacturing, refurbishing,*

recycling, and upcycling” (Geissdoefer, 2017).

Semakin mahalnya sumber daya alam, sedangkan ekonomi harus tetap tumbuh, maka segala sesuatu nilai sumber daya ekonomi, termasuk yang sudah menjadi sampah, harus dimanfaatkan, agar ketika masa pakainya habis dapat di daur ulang dan di dimanfaatkan kembali berkali-kali, oleh industri lain (Sumargi Arief, 2018). GAPMMI atau ASPADIN juga sudah mengerti tentang konsep BDU: Bisa Daur Ulang dan LDU: Layak Daur Ulang. Tetapi untuk mewujudkan hal ini tentunya membutuhkan waktu, dan yang terpenting adalah pelaksanaan sistem manajemen sampah yang dijalankan serius seperti UU No 18 tahun 2018 pasal 13 dan 45, yang telah 10 tahun dikeluarkan, namun pelaksanaannya disetiap daerah dengan PERDA yang masih belum andal. (Henky Wibawa, 2019)

Kemasan karton bekas minuman merupakan bahan baku yang bernilai bagi industri lain, seperti industri kertas daur ulang, furniture, mebel, *roofing*, dan lainnya. Tetra Pak telah secara bersama mengembangkan infrastruktur pengumpulan ini sejak tahun 2005 yang di inisiasi bersama BBPK (Balai Besar Pulp dan Kertas), dengan mitra pengumpul seperti EcoBali, Yapsi, Armada Kemasan Nusantara, Waste4Change, Bina Usaha Mandiri, yang mana saat ini telah mencapai lebih dari 100 *collection points* di pulau Jawa-Bali. Mitra pabrik daur ulangnya, terdapat di Tangerang dan Mojokerto. Tetra Pak Indonesia membantu mitra pendaur dengan setup mesin yang bekerja secara efektif, khusus untuk mendaur ulang Kemasan karton bekas minuman, dan memberikan rekomendasi solusi efisien. Sebagai hasil, pada tahun 2017, Tetra Pak telah berhasil mengolah lebih dari 6,600 tons kemasan karton bekas minuman yang terkumpul (Andreanto Reza, 2018). Adapun contoh produk daur ulang kemasan tetra pak dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Contoh Hasil Produk Daur Ulang Kemasan Tetra Pak

Kristina J Helena dkk, 2018 telah mencoba membuat sistem percontohan sirkular ekonomi untuk membangun jejaring rantai pasok daur ulang kemasan karton tetra pak di Tangsel dengan pendekatan konsep ergonomi partisipasi. Jumlah bank sampah di Tangsel yang berpartisipasi ada 16 bank sampah. Di akhir proyek tersebut, pengepul percontohan juga resmi menjadi mitra daur ulang PT. Tetra Pak Indonesia, dengan nama SAMPAHQU.

Pendekatan ergonomi partisipasi, mengharapkan seluruh peserta memiliki keterlibatan langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas-tugas mereka, seperti adanya rapat yang bertujuan untuk saling bertukar pikiran maupun menyumbangkan ide-ide yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan sempurna (Vink et.all, 2008). Partisipasi merupakan terlibatnya orang secara mental dan emosional di dalam satu komunitas yang merangsang mereka untuk berkontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagi tanggung jawab untuk apa yang dihasilkannya (Manuaba, 1999). Ergonomi partisipasi memerlukan kondisi tertentu untuk bisa berlangsung secara ber-

hasil dan sukses yaitu adanya waktu yang cukup untuk ikut terlibat, manfaat yang diperoleh lebih besar dari pada biaya yang dikeluarkan, dan relevan dengan kebolehan orang yang dilatih untuk menangani masalah, serta cukup waktu berkomunikasi, cara berkomunikasi yang menguntungkan kedua belah pihak, tidak adanya perasaan dipaksa oleh pihak lain dan masih berada dalam wilayah kebebasan bekerja.

Komunitas juga selalu memiliki banyak kepentingan dan pelaku, dan berkaitan dengan entitas entitas lain dalam skala yang berbeda (Clayton Susan & Gene Myers, 2014). Orang atau partisipan yang bergabung dalam komunitas peduli sampah, biasanya mempunyai minat, nilai dan keyakinan bahwa ada nilai ekonomi sosial yang didasarkan pada prinsip kebaikan bersama dari sampah yang dikelolanya, bagi kepentingan bersama anggota masyarakat dan lingkungan di sekitarnya. Komunitas ini membutuhkan partisipasi aktif dari pengurusnya untuk dapat berkelanjutan. Komunitas Saung Babe di Serpong Terrace RT03, RW09, Kelurahan Buaran, Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan telah mulai mengumpulkan dan memilah sampahnya. Bermula dari kondisi defisit kas RT, mereka mendapat inisiatif untuk mencoba mengumpulkan barang bekas (botol plastik, kardus, dan lainnya). Di luar dugaan ternyata inisiatif ini berjalan cukup baik, setiap 1 sampai 2 bulan sekali, mereka mendapat Rp200.000 - sampai Rp300.000.

Meskipun masih banyak kekurangan, sampah yang dikumpulkan masih banyak tercampur, dan partisipasi hanya segelintir. Dari jumlah KK sekitar 40-50, hanya 15-20 KK yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan ini. Operasinya adalah pada hari H, warga janjian di satu titik untuk memilah sampah dan menjualnya pada pelapak, dapat dilihat pada gambar 2. Pada tahap lebih lanjut, mereka mengumpulkan hasil pulungan, ditabung kas RT dan sedikit demi sedikit mereka bisa membuat saung yang agak permanen. Lokasi saung mereka ditempat yang agak kosong di perumahan tersebut dan dengan modal batu bekas aspal jalanan, mereka alasi, sehingga saung bisa berdiri (gambar 3).

Hasil pulungan setahun terkumpul 3 jutaan

untuk modal membuat rangka yang agak permanen. Kerja para partisipan tidak hanya sampai disitu saja, mereka mulai mengedukasi warga untuk belajar memilah sampah dalam beberapa kategori, dan hasil pilahannya di simpan di saung Babe (Barang Bekas). Saat ini, terdapat permasalahan bahwa pengepul sebelumnya kadang tidak datang untuk mengangkut sampah, dan juga jumlah partisipan warga belum seluruhnya ikut serta. Warga juga belum mengetahui nilai dari sampah kemasan tetra pak, padahal jenis sampah ini cukup banyak di rumah warga.



Gambar 2. Warga Memilah Sampah yang Bernilai Ekonomis



Gambar 3. Warga Berpartisipasi Membangun Saung Sampah Babe

Dalam penelitian ini, dilakukan eksperimen didaktik dengan pendekatan konsep ergonomi partisipasi guna mengukur seberapa besar keinginan para partisipan terkait untuk berpartisipasi mewujudkan sistem sirkular ekonomi, dan secara khusus mempromosikan pengelolaan sampah mandiri dan daur ulang kemasan tetra pak.

METODE

Tipe penelitian adalah penelitian eksperimen, dikarenakan datanya belum pernah ada, dan harus diciptakan terlebih dahulu. Hasil penelitian ini, diharapkan akan berguna untuk mengembangkan inovasi-inovasi yang berguna dalam meningkatkan kualitas pemberdayaan program sirkular ekonomi. Proyek ini adalah bentuk kegiatan partisipasi terstruktur, dimana akan disosialisasikan pada semua partisipannya, harapan dan tujuan proyek dengan harapan terjadi sinergi pemberdayaan, dimana masing-masing partisipan mau memberikan/menyumbangkan apa yang bisa diberikan untuk keberhasilan proyek. Durasi proyek berlangsung 4 bulan, dari Maret 2019 sampai Juni 2019. Adapun setelah proyek selesai, diharapkan model sirkular ekonomi di RT percontohan ini, tetap dapat berjalan sendiri dengan dibantu mitra SAMPAHQU.

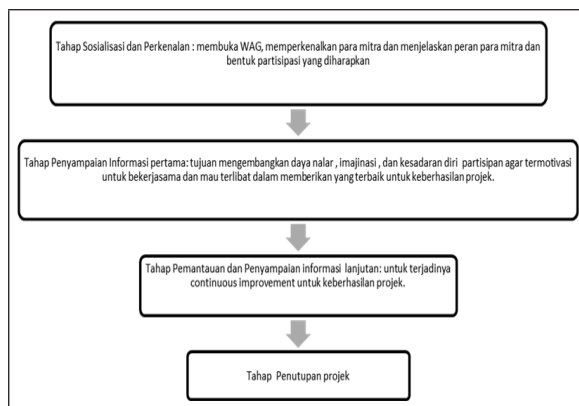
Jenis Desain Eksperimen: *One Group After Only Design*. Pada desain ini, hanya satu kelompok (*one group*) eksperimen, yaitu kelompok partisipasi (Tabel 1), partisipan dalam kelompok menerima sebuah *treatment* (perlakuan), yaitu informasi edukasi bahwa dibutuhkan partisipasi dan kerjasama untuk keberhasilan kegiatan pengelolaan sampah mandiri di saung Babe RT 03 Serpong Terrace sebagai proyek percontohan pertama di perumahan BSD Tangsel yang mayoritas warganya adalah kalangan me-

Tabel 1. Partisipan dan Rencana Bentuk Partisipasinya dalam Proyek

Nama Partisipan	Bentuk Keterlibatan Partisipasi yang Diharapkan di Awal Persiapan Proyek
Pengurus/ FORKOM RT 03 Serpong Terrace BSD Tangsel	<ul style="list-style-type: none"> Mensosialisasikan pada warganya untuk kegiatan pengolahan sampah mandiri dengan mitra SampahQU, berupa pemilahan, penimbangan dan penabungan sampah, khususnya mengusung promosi daur ulang kemasan tetra pak. Melaporkan hasil penimbangan sampah kepada tim abdimas
PT. Tetra Pak Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> Membantu proyek dengan produk hasil daur ulang tetra pak
SAMPAHQU	<ul style="list-style-type: none"> Membantu proyek dengan menginformasikan kepada pengurus RT jenis sampah yang bernilai ekonomis dan diterima di SAMPAHQU Hadir tepat waktu untuk menimbang dan mengangkut sampah untuk di daur ulang Dibantu 2 bank sampah (BS Blian dan BS Amarpura) untuk menyemangati kegiatan proyek ini
Inkubator Peduli Sampah Cinta Bumi	<ul style="list-style-type: none"> Membantu publikasi proyek dan jejaring mitra
Tim Abdimas TI UNTAR	<ul style="list-style-type: none"> Mengkoordinasi jalannya proyek agar tujuan tercapai

nengah atas, dan setelah itu (*after only*) dilakukan pengukuran dampak treatment tersebut pada variabel dependen, yaitu hasil kerjasama dan sinergi dalam proyek. Dalam proyek ini, memungkinkan mengambil segala tindakan/perlakuan yang dianggap perlu untuk menyukseskan proyek dengan prinsip *continuous improvement*, dikarenakan terkait dengan eksperimental desain dalam penelitian edukasi di lapangan.

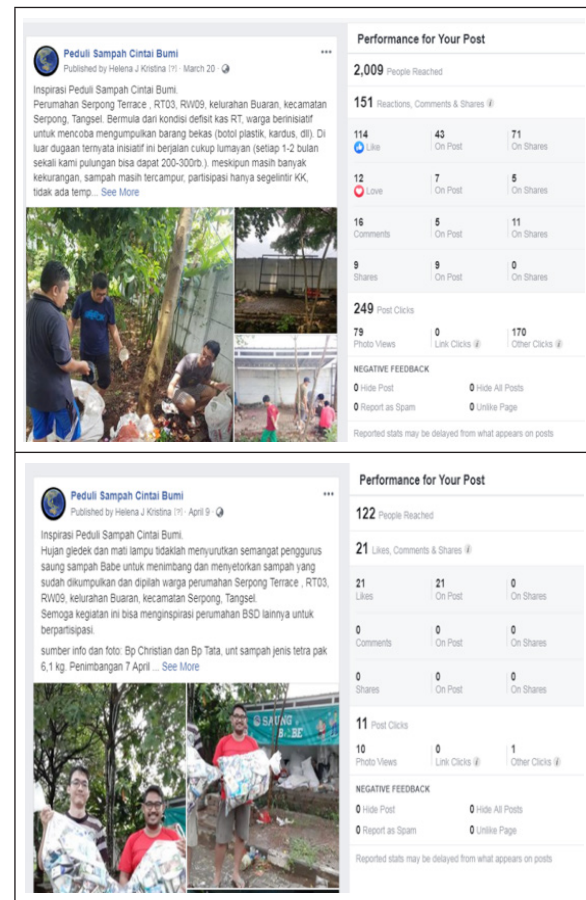
Prosedur Eksperimen Partisipasi adalah sebagai berikut, dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Prosedur Eksperimen Partisipasi

HASIL dan PEMBAHASAN

Komunikasi adalah hal yang sangat penting dalam berjejaring dengan para mitra, sebagai wadah untuk memahami bentuk partisipasi apakah yang diminta dan harus diusahakan dalam proyek percontohan ini, agar terjadi sinergi yang mengarah pada pencapaian tujuan proyek. Untuk komunikasi, digunakan bantuan aplikasi WA grup. Selain menggunakan media aplikasi WA, proyek ini juga menggunakan media sosial FB, sebagai alat untuk menginformasikan pada masyarakat luas, bahwa ada kegiatan proyek percontohan di masyarakat yang sedang melakukan pengelolaan sampah dengan cara pemilahan, pengumpulan, penimbangan dan penabungan. Platform FB ini juga digunakan untuk mengedukasi dan menginspirasi masyarakat luas agar mulai mau terlibat dalam kegiatan daur ulang. Platform FB yang dipakai adalah akun FB Peduli Sampah Cinta Bumi. Contoh publikasi di FB dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 5. Partisipasi Mitra Inkubator Peduli Sampah Cinta Bumi Melalui Publikasi Kegiatan Menggunakan Media FB

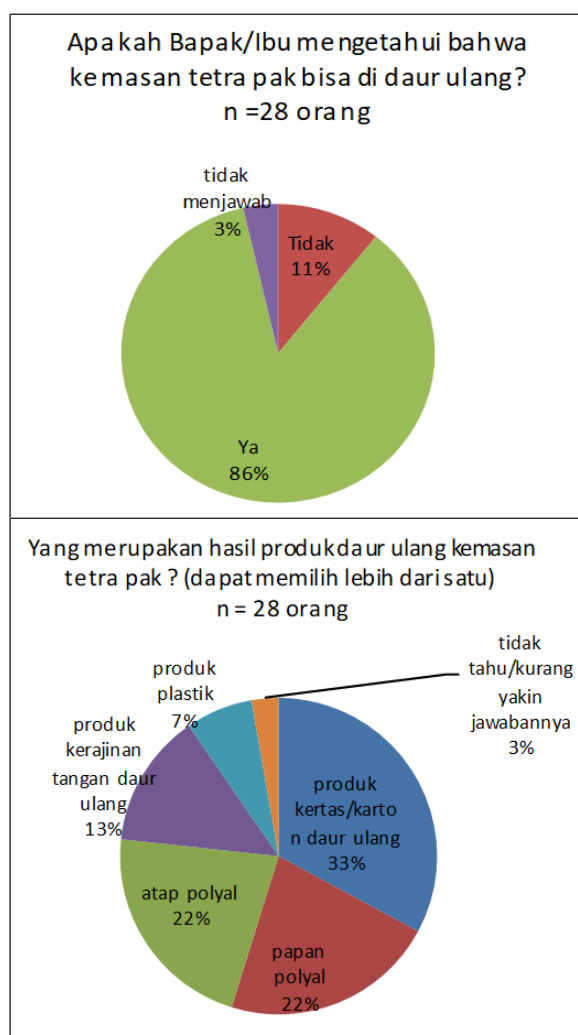
Dalam merancang kualitas menjadi proses layanan dapat dicapai dengan mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas kinerja manusia. Semua proses sangat bergantung pada sinergi partisipan untuk bekerja secara efektif dan sukarela guna berpartisipasi dalam aktualisasi dirinya, untuk memenuhi kebutuhan mereka dalam melakukan tugas. Studi psikologi sosial telah memperlihatkan bahwa, berdasarkan pilihan yang ada, masyarakat lebih menyukai resiprositas sosial (pembagian bersama atau saling menguntungkan) dan kepercayaan (*trust*) sosial (Clyaton & Myers, 2014). Hasil partisipasi beberapa mitra ternyata melebihi target yang ditetapkan diawal proyek (Tabel 2).

Tabel 2. Partisipan dan Bentuk Aktual Partisipasinya dalam Proyek

Nama Partisipan	Bentuk Keterlibatan Partisipasi Selama Proyek
Pengurus/ FORKOM RT 03 Serpong Terrace BSD Tangsel	<ul style="list-style-type: none"> Pengurus RT mensosialisasikan pada warganya untuk kegiatan pengolahan sampah mandiri dengan mitra SampahQU, berupa pemilahan, penimbangan dan penabungan sampah, khususnya mengusung promosi daur ulang kemasan tetra pak Pengurus RT membuat dan memberikan desain saung Babe untuk keperluan permohonan bantuan papan polyal kepada PT. Tetra Pak Pengurus RT dan warga memperbaiki jembatan menuju saung Babe agar mudah dilewati warganya yang mau menaruh sampah Pengurus RT bersedia mempelajari materi edukasi mengenai nilai kemasan tetra pak dan mengapa perlu ikut berpartisipasi mendaur ulang Pengurus RT mengedukasi warga akan sampah yang bernilai ekonomis termasuk kemasan tetra pak dan menginformasikan cara pemilihannya Pengurus RT membantu menimbang sampah terpilah dengan mitra SAMPAHQU Pengurus RT melaporkan hasil penimbangan sampah kepada tim abdimas Pengurus RT mendesain cover dan isi buku tabungan sampah Saung Babe yang mau dimintakan dana pencetakan bukunya kepada PT. Tetra Pak Pengurus RT berpartisipasi membuat poster edukasi pada hari lingkungan hidup sedunia 5 Juni 2019, yang diupload di FB Peduli Sampah Cintai Bumi sebagai bentuk pernyataan FORKOM RT 03 Serpong Terrace peduli pada lingkungan hidup
PT. Tetra Pak Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> Membantu proyek dengan produk hasil daur ulang tetra pak Menyiapkan order papan polyal dengan ketebalan 9 mm sebanyak 20 lembar untuk saung Babe RT percontohan Serpong Terrace. Menyiapkan order cetak buku tabungan sampah yang telah di desain pengurus RT Saung Babe (Bp Tata), cetak buku tabungan sampah sebanyak 50 buku dengan ketebalan halaman 10/buku tabungan sampah. Menyiapkan 30 godey bag untuk partisipasi RT percontohan Serpong Terrace. Menyiapkan spanduk kegiatan ukuran 5 m x 0,9 m yang berisi jenis- jenis tabungan sampah yang diterima di Saung Babe dan pesan edukasi dari PT. Tetra Pak Indonesia, mengenai cara penanganan kemasan tetra pak dari sumbernya dengan 3 L (LIPAT, LETAK, LEPAS).
SAMPAHQU	<ul style="list-style-type: none"> Membantu proyek dengan menginformasikan kepada pengurus RT jenis sampah yang bernilai ekonomis dan diterima di SAMPAHQU, ada 71 jenis sampah yang diterima untuk di daur ulang Hadir tepat waktu untuk menimbang dan mengangkut sampah untuk di daur ulang Dibantu 2 bank sampah di Tangsel (BS Bertian dan BS Amarapura) untuk menyemangati kegiatan proyek ini, kedua bank sampah melaporkan di WAG akan jenis timbangan tetra pak di bank sampah mereka
Inkubator Peduli Sampah Cintai Bumi	<ul style="list-style-type: none"> Membantu publikasi proyek dan jejaring mitra Membantu mengumpulkan dan menyerahkan sampah kemasan tetra pak sebagai bentuk partisipasi untuk menyemangati pengurus RT pada penimbangan pertama
Tim Abdimas TI UNTAR	<ul style="list-style-type: none"> Menghubungi dan mengkoordinasikan partisipasi mitra SampahQu, PT. Tetra Pak Indonesia, Inkubator Peduli Sampah Cintai Bumi dan RT percontohan Serpong Terrace agar tujuan kegiatan abdimas pemberdayaan masyarakat dan para mitra dapat tercapai Memantau jalannya proyek agar tujuan tercapai Penyusunan materi ajar kemasan tetra pak untuk kegiatan pemberian informasi FORKOM RT 03 kepada warganya

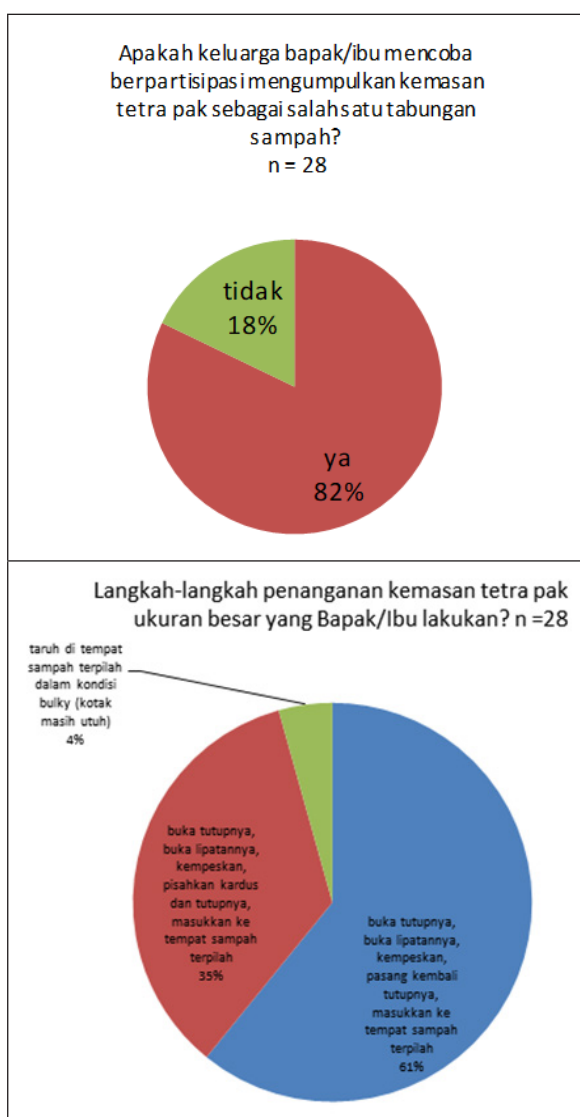
Beberapa hasil contoh pemberdayaan para mitra melalui partisipasinya selama proyek: buku tabungan sampah Saung Babe, dan Ada 18 jenis tabungan sampah terpilah hasil penimbangan

pertama dengan mitra SAMPAHQU, dengan total rupiah Rp279.610 dan untuk jenis tetra pak mendapat 6,1 kg, penimbangan kedua dengan total rupiah Rp619.500 dan jenis tetra pak 3,2 kg. Secara keseluruhan penyampaian informasi mengenai kemasan tetra pak yang bisa di daur ulang, yang telah disampaikan oleh FORKOM RT 03 Serpong Terrace pada warganya, cukup berhasil, karena setelah dikonfirmasi tim PKM, dengan sampel warga 28 orang, 86 % menjawab tahu, bahwa kemasan tetra pak bisa didaur ulang. Dan pada umumnya warga mengetahui/menjawab dengan benar contoh-contoh produk hasil daur ulang dari kemasan tetra pak. Hal ini terlihat dari hasil olah kuesioner 33 % menjawab produk kertas daur ulang, 22% papan polyal, 22 % atap polyal, dan 13 % produk kerajinan tangan daur ulang. Secara rinci, hasilnya dapat dilihat pada olah data di gambar 6.



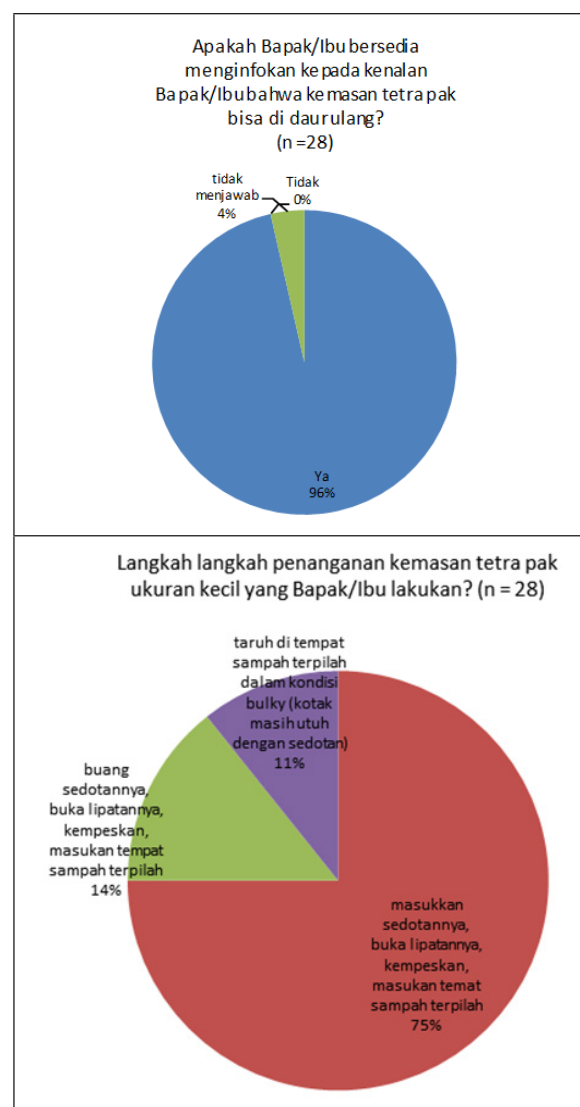
Gambar 6. Hasil Distribusi Partisipasi Penyampaian Pengetahuan Daur Ulang Kemasan Tetra Pak

Dari peran partisipasi yang dilakukan warga, terlihat konfirmasi dari hasil kuesioner bahwa 82% warga ikut berpartisipasi mengumpulkan kemasan tetra pak sebagai salah satu jenis tabungan sampah. Dalam partisipasi praktik perlakuan kemasan tetra pak cara 3L yang diharapkan oleh PT. Tetra Pak Indonesia, sudah cukup terealisasi, terlihat konfirmasi 61% menyatakan mereka melakukan langkah pengangan kemasan tetra pak ukuran karton besar dengan cara membuka tutupnya, buka lipatannya, memasang kembali tutupnya, dan meletakan di tempat sampah terpilah, dan 35% melakukan hal yang sama, hanya bedanya mereka memisahkan tutupnya ke tempat pilah lain. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 7.



Gambar 7. Hasil Distribusi Partisipasi Keikutsertaan Dalam Kegiatan Pengumpulan Kemasan Tetra Pak dan Praktek 3 L

Pada gambar 8, dapat dilihat hasil pengolahan partisipasi untuk penanganan kemasan tetra pak ukuran karton kecil, terlihat 75% sudah mengkonfirmasi bahwa mereka memasukan sedotan kedalam dus, lalu membuka lipatan dan mengempeskannya sebelum ditaruh di tempat sampah terpilah. Hal ini menandakan bahwa warga cukup menyadari bahwa sampah sedotan bisa sekalian didaur ulang di pabrik mitra Tetra Pak, sehingga tindakan ini akan mencegah sampah sedotan yang tercecer di lingkungan. 96% warga, juga mengkonfirmasi bahwa mereka bersedia menginfokan kepada kenalannya bahwa kemasan tetra pak bisa di daur ulang. Hal ini menandakan bahwa ada bentuk partisipasi lainnya dari warga untuk keberlanjutan kegiatan penangan sampah di lingkungan.



Gambar 8. Distribusi Partisipasi Penanganan Kemasan Tetra Pak Ukuran Karton Kecil

SIMPULAN

Secara keseluruhan, proyek ini cukup berhasil, dikarenakan tujuan tercapai, ada partisipasi dari semua mitra, bahkan beberapa mitra memberikan partisipasinya melebihi target rencana awal. Persepsi bahwa terjadinya suatu perbuatan atau perilaku partisipasi, selain disebabkan karena adanya keinginan aktualisasi diri juga diwujudkan oleh kemampuan partisipan untuk melakukannya. Para partisipan memiliki pengendalian terhadap dirinya untuk leluasa bertindak atau sejauh mana dirinya mampu mengatasi keterbatasan dalam bertindak dan mau bersikap terbuka dalam partisipasi. Partisipan mempunyai keyakinan diri mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan hal yang ingin dilakukannya dalam proyek, dan ini membentuk persepsi pengendalian perilaku, dimana hal ini selain ditentukan oleh kompetensi partisipan yang bersangkutan, juga oleh ketersediaan sumber daya berupa peralatan, materi dan kesempatan yang mendukung perilaku partisipasi tersebut.

Pengelolaan partisipatoris akan menimbulkan kepercayaan sosial, dan hal ini akan membantu mewujudkan suatu kegiatan mewujudkan sirkular ekonomi. Ada komitmen terhadap rasa kepemilikan bersama, dimana setiap partisipan lebih menyukai pembagian bersama atau saling menguntungkan, yaitu hubungan yang mempertimbangkan kebutuhan dan manfaat. Jika hubungan antara partisipan didasarkan pada kebutuhan untuk saling membantu dan melengkapi, berarti relasi partisipasi akan berjalan normal dan baik, membiarkan nilai-nilai kemanusiaan dan kehidupan bisa dipahami tiap partisipannya, sesuai tahapannya masing-masing. Tetapi sebaliknya, jika suatu relasi partisipasi didasarkan untuk meraih manfaat dari orang lain, maka relasi tersebut akan berjalan tidak normal, karena disertai target dan kepentingan.

PENGHARGAAN

FORKOM SERPONG TERRACE RT 03, PT. Tetra Pak Indonesia, SampahQu, DPPM Universitas Tarumanagara, Prodi Teknik Industri UNTAR, Inkubator Peduli Sampah Cintai Bumi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreanto, R. (2018). *Managing Sustainable Business, slide pada Seminar "Winning the Future Today"*. Penyelenggara GAPMMI dan Tetra Pak Indonesia. Sheraton Hotel Gandaria City Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Statistik Lingkungan Hidup Indonesia*. Jakarta.
- Geissdoerfer, M., Savaget, P., Bocken, N., and Hultink, E. (2017). The Circular Economy – A new sustainability paradigm?. *Jurnal: Journal of Cleaner Production*, 143 (1), 757-768. [pdf] <<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.048>> [Diakses: 14 Oktober 2018].
- Getty, R. (1994). Significance of Approaching Participatory Ergonomics From The Macroergonomics Perspective: A continuous Improvement Process, *Advance in Industrial Ergonomics and Safety VI*, Edited by F Aghazadeh, Taylor & Francis.
- Hartriani, J. (2016). Article: *Ekonomi Melingkar, Solusi Sampah Indonesia*. Katadata. Published on 5 September 2016. [online] <<https://katadata.co.id/infografik/2016/09/05/ekonomi-melingkar-solusi-sampah-indonesia>> [Diakses: 8 Oktober 2018].
- Kristina, H, J., Christiani, A, Sukania, I W. Ergonomi Partisipasi Dalam Pemberdayaan Bank Sampah Sebagai Kunci Keberhasilan Reverse Logistic Kemasan Tetra Pak. (2019). Teknik Industri UNTAR dan Teknik Industri UPH. paper ilmiah unpublsh.
- Kristina, H, J., Jobiliong E., Christiani, A. (2018). Model Rantai Pasok Daur Ulang Kemasan Karton yang Mengandung Aluminium Foil, Laporan Penelitian Prodi Teknik Industri UPH, No: P-041-M/FaST/VIII/2018.
- Manuaba, A. (23 November 1999). *Penerapan Pendekatan Ergonomi Partisipasi Dalam Meningkatkan Kinerja Industri*, Laboratorium Fisiologi Fakultas Kedokteran Program Pascasarjana Ergonomi, Universitas Udayana, Disampaikan dalam Seminar Nasional Ergonomi Reevaluasi Penerapan Ergonomi dalam Meningkatkan Kinerja Industri Surabaya.

- Republik Indonesia. (2008). *Undang-undang Republik Indonesia No. 18 Tahun 2008 Tentang Pengelolaan Sampah*. Lembaran Negara RI Tahun 2008, No. 69. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional. (2018). *Data Pengelolaan Sampah Umum*. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. [online] <http://sipsn.menlhk.go.id/?q=3a-data-umum&field_f_wilayah_tid=1405&field_kat_kota_tid=All&field_periode_id_tid=2168> [Diakses: 17 Agustus 2018].
- SumargI, A. (2018). *Keynote speech* Kepala Seksi Pemantauan Direktorat Pegelolaan Sampah Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia, rekaman suara pada Seminar “*Winning the Future, Today*“, yang diadakan GAPMMI dan Tetra Pak Indonesia, Sheraton Hotel Gandaria City Jakarta.
- Susan, C., dan Myers, G. (2014). diterjemahkan oleh Daryatno, *Psikologi Konservasi: Memahami dan Meningkatkan Kepedulian Manusia Terhadap Alam, Cetakan 1*, Penerbit Pustaka Pelajar.
- Vink, P. Imada, A.S. and Zink, K.J. (2008). Defining stakeholder involvement in participatory design processes. *Journal of Applied Ergonomics*, 39: 519-526.
- Wibawa. H. (29 April 2019). Kemasan Plastik, wawancara di WAG Peduli Sampah Cintai Bumi.
- Zubaedi, *Pengembangan Masyarakat Wacana dan Praktik*. (2013). Kencana Prenada Media Group. Badan Standarisasi Nasional (BSN), Standar Nasional Indonesia, Pengelolaan Sampah di Pemukiman, SNI



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (141 - 150)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>



Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta

Akhmar Barsah

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01578@unpam.ac.id

Asep Ridwan

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
asepr9672@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta membuktikan kesesuaian antara teori dengan fakta terkait seberapa besar variabel-variabel prediktor etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel yang dipengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan metode kuantitatif dengan bentuk asosiatif (kausal) penulis gunakan dalam penelitian ini. Sampel berdasarkan populasi yang ada berjumlah 103 responden, di mana seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik nonprobability sampling yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan statistik inferensial (parametris) dengan uji kelayakan data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji prasyarat atau asumsi dasar regresi yaitu normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan uji F, uji uji t, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan persamaan regresi berganda. Hasil temuan penelitian berdasarkan rangkaian uji dapat disimpulkan. Hasil uji F (simultan) variabel prediktor (etos kerja dan disiplin kerja), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di mana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34.855 > 3.09$). Hasil uji signifikansi etos kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan, di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.212 > 1.98$). Demikian pula disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.997 > 1.98$). Besaran korelasi variabel prediktor yaitu etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapat angka 0.641 yang mengartikan adanya korelasi yang kuat (0.600-0.799). Persentase koefisien determinasi variabel prediktor (etos kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 39.9% di mana 60.1% adalah faktor-faktor lain yang tidak teridentifikasi. Sedangkan persamaan regresi didapat $Y = 0.799 + 0.428 + 0.432$.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and prove the appropriateness of theory with facts, the influence of work ethic and work discipline on employee performance. The quantitative method approach with an associative (causal) form is used in this study. The sample based on the existing population is 103 respondents. The entire population is sampled with a non-probabilistic sampling technique that is a saturated sample. Data analysis techniques that use inferential statistics (parametric) with the data eligibility test include validity and reliability tests, tests of prerequisites or regression assumptions that are residual normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. The hypothesis test is performed using the F test, the t test, the correlation analysis, the analysis of the coefficient of determination and the multiple regression equations. The results based on the series of tests can be concluded. The predictive variables of F (simultaneous) test results (work ethic and work discipline) have a positive and

significant effect on the dependent variable (employee performance) the value of $F_{count} > F_{table}$ ($34,855 > 3.09$). The results of the test of the importance of work ethic in the performance of employees have a positive and significant effect, the value of $t_{count} > t_{table}$ ($5,212 > 1.98$). Similarly, labor discipline in the performance of employees has a positive and significant effect, the value of $t_{count} > t_{table}$ ($4,997 > 1,998$). The magnitude of the correlation predictor variables, namely work ethic and work discipline on employee performance, obtained a number of 0.641, which means a strong correlation (0.600-0.799). The percentage coefficient of determination of the predictive variables (work ethic and work discipline) to the dependent variable (employee performance) is 39.9%, where 60.1% are other factors that are not identified. While the regression equation obtained $Y = 0.799 + 0.428 + 0.432$.

Keywords : Work Ethic, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tekanan di dalam bisnis dewasa ini sangat dirasakan oleh perusahaan-perusahaan yang berusaha untuk tetap hidup dan tumbuh sehat serta berkembang guna menghadapi persaingan yang semakin terbuka. Untuk mewujudkannya tentu perusahaan harus mengkaji secara komprehensif, tidak hanya modal berbentuk uang yang menjadi unsur penting dalam kegiatan bisnis perusahaan. Tetapi faktor-faktor lain juga tidak bisa diabaikan atau dipisahkan karena mempunyai keterkaitan dalam operasionalnya.

Perusahaan dituntut mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat terjadi baik dari sisi teknologi, sosial, regulasi, budaya dimasyarakat dan juga kondisi ekonomi serta politik yang selalu berjalan beriringan. Dewasa ini kualitas sumber daya manusia saat ini menjadi fokus utama pada suatu perusahaan, untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin tinggi. Sudah barang tentu perusahaan akan mencari sumber daya manusia dengan kriteria yang mempunyai kompetensi handal sehingga dapat berkontribusi bagi perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu menyusun suatu perencanaan baik dari sisi bisnis maupun sumber daya manusianya.

Tercapainya suatu tujuan perusahaan dari apa yang telah ditetapkan tentu berdasarkan kontribusi hasil sumber daya manusianya terhadap perusahaan, karena keberhasilan perusahaan berkaitan dengan pencapaian dari kinerja karyawannya. Perubahan yang sering terjadi dalam lingkungan bisnis mendorong perusahaan untuk adaptif terhadap tuntutan keadaan yang ada dan untuk mencapai kesuksesan perusahaan harus dapat menumbuhkan etos kerja karyawan. Sudah

tentu tidak begitu saja etos kerja terbentuk pada individu karyawan dibutuhkan juga kesadaran akan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang akan membentuk kedisiplinan karyawan meningkat.

Tempat penelitian dilakukan pada PT Pacific Indah Pratama yang bergerak dibidang produsen dan produksi perakitan sepeda yang beralamat di Komplek Ruko Toho Blok H 18-26, Jl. Pantai Indah Barat Rt/Rw 03 Kamal Muara, Penjaringan, Jakarta Utara. Produksi perakitan antara lain seperti sepeda lipat, sepeda anak-anak, BMX, CTB dan MTB. Produktivitas perusahaan secara umum sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik sehingga dapat bertahan dalam menghadapi persaingan global dewasa ini. Kemunduran kualitas kerja karyawan PT Pacific Indah Pratama masih terbilang tinggi di mana karyawan belum mampu secara efektif serta efisien menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat peneliti lihat berdasarkan pengamatan di mana banyak terdapat ketidaksesuaian hasil pekerjaan dengan kualitas atau standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan oleh Bapak Rahmat salah satu QC PT Pacific Indah Pratama. Beliau mengutarakan bahwa masih tingginya kesalahan-kesalahan dalam proses pengerjaan produksi dikarenakan kekurangtahuan karyawan akan produk-produk terkini yang semakin modern. Keadaan tidak serta merta terjadi begitu saja dan diakui memang kurangnya pelatihan-pelatihan serta pengenalan akan produk-produk yang diproduksi oleh perusahaan sangat kurang diberikan kepada karyawan. Kalaupun dilakukan hanya terbilang seadanya dan akhirnya karyawan bekerja semam-

punya saja sehingga berdampak kepada kualitas hasil kerja yang rendah dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan.

Pengamatan penulis lainnya penulis temukan fenomena-fenomena yang menunjukkan pelanggaran-pelanggaran waktu kerja yang dilakukan oleh sebagian karyawan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih terjadi di mana terdapat kelemahan dalam bekerjasama antar rekan kerja dan lebih kepada individual dalam melakukan pekerjaan. Kerjasama antar lini kerja juga masih belum terjalin dengan baik sehingga dapat mengganggu ritme operasional secara keseluruhan. Kurangnya respon manajemen yang cepat dalam menyelesaikan kendala kerja karyawan menjadikan tambahan permasalahan, sehingga ketika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik hal tersebut menjadi sesuatu yang biasa saja.

Implementasi akan tata tertib kerja karyawan PT Pacific Indah Pratama faktanya masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan, sehingga kenyataannya tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Masih rendahnya kesadaran diri karyawan pada peraturan yang ditetapkan masih sering terjadi, kondisi tersebut ditunjukkan oleh sebagian karyawan PT Pacific Indah Pratama seperti disiplin dalam hal mentaati kehadiran kerja di perusahaan. Jumlah hari ketidakhadiran karyawan di perusahaan lebih dominan pada tidak tanpa keterangan yang jelas, keadaan tersebut tentu menjadi masalah serius karena terdapat tren menurunnya kehadiran karyawan yang dapat mengganggu operasional kerja perusahaan.

Fenomena lain peneliti temukan masih seringnya karyawan memanfaatkan jam istirahat melebihi waktunya dan tidak tepat waktu ketika harus hadir kembali di tempat kerja sesuai aturan yang berlaku. Dengan keadaan di mana perilaku kurang pedulinya karyawan terhadap kedisiplinan kerja karena konsistensi dalam penegakan aturan perusahaan yang tidak baik sehingga berakibat menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dianggap hal biasa dan walaupun ada sanksi sebatas teguran biasa dan kurang tegas memberikan hukuman sehingga tidak menimbulkan efek jera

bagi karyawan.

Perilaku kerja seseorang yang positif erat kaitannya dengan motivasi yang dimiliki, karakter, cara berpikir, sikap, etika, keyakinan, serta prinsip disiplin akan aturan-aturan kerja yang berlaku di perusahaan. Hal-hal tersebut belum mampu dengan baik ditunjukkan oleh sebagian karyawan, sikap maupun perilaku karyawan yang kurang baik dapat dilihat ketika karyawan terlihat santai dan mengobrol di waktu waktu kerja. Demikian juga ketidaktepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga hal tersebut menyebabkan tertundanya pekerjaan dan akan mempunyai imbas ke hal lain yang terkait dengannya.

Pengamatan penulis juga mendapati bahwa keadaan di mana karyawan PT Pacific Indah Pratama belum mampu bekerja dengan menunjukkan keterampilan serta ide-ide yang maksimal. Manajemen belum mampu memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan terlihat kaku sehingga aktualisasi diri karyawan untuk dapat berkontribusi kepada perusahaan tidak terlihat. Fenomena menurunnya kinerja karyawan akan mempengaruhi efektifitas serta efisiensi kerja guna mencapai visi dan misi perusahaan yang akan sulit tercapai ketika kondisi kerja tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Dengan demikian setelah melihat permasalahan di atas, penulis dapat membuat pertanyaan-pertanyaan untuk diteliti berkaitan dengan seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang telah teridentifikasi baik secara parsial dan simultan. Lebih dalam lagi penulis tertarik untuk membuktikan kesesuaian antara teori dengan fenomena-fenomena serta fakta di lapangan dalam hal ini adalah PT Pacific Indah Pratama di mana karyawan sebagai objek penelitian.

METODE

Sesuai dengan sumber utama data penelitian yaitu kuesioner yang disebarkan kepada responden dan selanjutnya ditabulasi dalam bentuk angka-angka. Penulis menggunakan metode kuantitatif yang kemudian diolah secara statistik inferensial

(parametris) adapun pendekatan yang digunakan berdasarkan model yang dikembangkan adalah dengan bentuk asosiatif yang bersifat kausal. Di mana keberadaan variabel prediktor X_1 (etos kerja) dan X_2 (disiplin kerja) dapat diteliti dan mengetahui besaran nilai pengaruhnya dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi.

Populasi dan Sampel

Cakupan objek yang diteliti adalah karyawan PT Pacific Indah Pratama, di mana total populasi sebesar 103 responden atau karyawan. Penulis dalam penelitian ini menerapkan generalisasi di mana menggunakan sampel untuk mewakili populasi, untuk menetapkan sampel penelitian maka teknik yang penulis gunakan adalah *Non-probability Sampling* yaitu sampel jenuh. Dengan begitu keseluruhan populasi penulis gunakan sebagai sampel yang berjumlah 103 responden/karyawan.

Analisis Data

Statistik yang diterapkan untuk analisis data adalah dengan menggunakan statistik inferensial yaitu parametris. Untuk itu diperlukan uji-uji prasyarat dalam model regresi yang diberlakukan dan harus terpenuhi dalam penelitian ini. Untuk proses pengujian menggunakan alat bantu olah statistik *SPSS 25 for windows* sedangkan tingkat presisi yang diterapkan adalah sebesar 5% dengan uji dua arah. Adapun pengujian statistik meliputi uji validitas dan uji reliabilitas (skala *likert*), transformasi data ordinal menjadi interval guna memenuhi syarat minimal bentuk data adalah interval/rasio dalam statistik parametris dengan menggunakan MSI, pengujian prasyarat asumsi dasar (normalitas data residual, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis meliputi uji Anova (uji F), pengujian parsial (uji t), analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, serta persamaan regresi linier berganda.

HASIL dan PEMBAHASAN

Pembahasan utama penelitian berhubungan dengan variabel-variabel prediktor (X_1) yaitu etos

kerja, dan (X_2) disiplin kerja, sedangkan variabel yang dipengaruhi (Y) adalah kinerja karyawan. Dasar-dasar teori dapat penulis uraikan sebagai berikut:

Sinamo dalam Donni Juni Priansa (2016: 282), mengemukakan “Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”. Sedangkan Desmon Ginting (2016:7), “Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja”. Dapat penulis sintesis etos kerja merupakan perilaku individu dengan keselarasan semangat dan komitmen tinggi dalam berinteraksi sehingga bernilai guna untuk dirinya, orang lain, organisasi dan bangsa.

Pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2015:599), disiplin kerja adalah “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pendapat lain dikemukakan oleh Machmed Tun Ganyang (2018:143), disiplin kerja adalah “Suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada. Baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan”. Dapat penulis sintesis bahwa disiplin kerja bisa berfungsi sebagai alat untuk mengatur dan berkomunikasi kepada karyawan sehingga bersedia melaksanakan tugas, wewenang, sesuai norma serta aturan yang berlaku.

Mohammad Busro (2018:89), mengutarakan “*Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang. Dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yang legal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Kasmir (2018:184), “Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya”. Dapat penulis sintesis bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian kerja berdasarkan tugas serta tanggung jawab yang diemban karyawan dalam periode waktu tertentu.

Hasil

Berdasarkan sumber data utama yaitu kuesioner penelitian yang telah ditabulasi serta diberlakukan perubahan data ordinal menjadi interval, yang merupakan salah satu syarat dalam statistik parametris yang setidaknya data berbentuk interval/rasio kemudian diolah dengan alat bantu statistik SPSS 25 for windows.

Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

Sebagai salah satu syarat dalam model penelitian survei yang menggunakan data primer yaitu instrumen penelitian di mana kuesioner sebagai sumber utama perlu diuji keabsahan dan konsistensi. Adapun syarat valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan nilai r_{tabel} berdasarkan tabel statistik uji dua arah dengan presisi 5% $(n-2) 103-2 = 101$ didapat nilai 0,9137. Untuk pengujian reliabilitas bilamana koefisien Cronbach's Alpha > 0,60 (taraf batas toleransi yang ditentukan) maka dikatakan reliabel.

Uji Validitas

Hasil uji instrumen penelitian yaitu uji validitas terangkum pada tabel 1 berdasarkan pengolahan menggunakan SPSS versi 25 dari seluruh variabel penelitian dapat tersaji sebagai berikut.

Tabel 1. Rangkuman Uji Validitas

Etos Kerja (X ₁)			
Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
QEK 1	.484	.1937	Valid
QEK 2	.529	.1937	Valid
QEK 3	.457	.1937	Valid
QEK 4	.518	.1937	Valid

QEK 5	.572	.1937	Valid
QEK 6	.561	.1937	Valid
QEK 7	.488	.1937	Valid
QEK 8	.476	.1937	Valid
QEK 9	.565	.1937	Valid
QEK 10	.529	.1937	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)			
Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
QDK 1	.543	.1937	Valid
QDK 2	.434	.1937	Valid
QDK 3	.548	.1937	Valid
QDK 4	.512	.1937	Valid
QDK 5	.538	.1937	Valid
QDK 6	.458	.1937	Valid
QDK 7	.537	.1937	Valid
QDK 8	.426	.1937	Valid
QDK 9	.449	.1937	Valid
QDK 10	.480	.1937	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
QKK 1	.431	.1937	Valid
QKK 2	.640	.1937	Valid
QKK 3	.602	.1937	Valid
QKK 4	.589	.1937	Valid
QKK 5	.535	.1937	Valid
QKK 6	.574	.1937	Valid
QKK 7	.635	.1937	Valid
QKK 8	.648	.1937	Valid
QKK 9	.649	.1937	Valid
QKK 10	.426	.1937	Valid

Berdasarkan tabel 1. hasil uji validitas secara keseluruhan nilai r_{hitung} dari setiap item-item pernyataan variabel-variabel prediktor yaitu etos kerja (X₁) maupun disiplin kerja (X₂), dan variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai > r_{tabel} (0,1937), dapat disimpulkan keseluruhan kuesioner penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 di bawah adalah hasil pengujian konsistensi jawaban responden berdasarkan alat bantu menggunakan SPSS yang terangkum sebagai berikut.

Tabel 2. Rangkuman Uji Konsistensi (Reliability)

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Etos Kerja	.697	Reliabel
Disiplin Kerja	.649	Reliabel
Kinerja Karyawan	.767	Reliabel

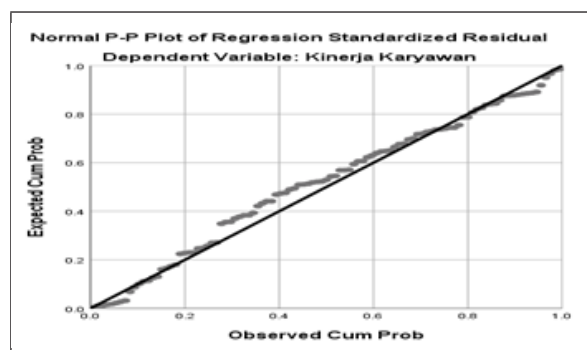
Dari rangkuman tabel 2 di atas dapat dilihat keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 yang artinya jawaban responden baik untuk variabel prediktor dan variabel yang dipengaruhi adalah reliabel.

Uji Asumsi Prasyarat Model Regresi

Uji prasyarat yang diterapkan meliputi normalitas data residual, multikolinieritas, serta heteroskedastisitas. Uji-uji tersebut dilakukan untuk terpenuhinya salah satu syarat dalam model regresi dengan bentuk statistik parametris. Hasil uji asumsi dasar dapat penulis uraikan sebagai berikut.

Uji Normalitas Residual (Visual P-P Plot dan 1-KS)

Berikut adalah *output SPSS versi 25 for windows* untuk uji normalitas data residual dengan pendekatan visual atau grafik P-P Plot.



Gambar 1. Normalitas Residual (P-P Plot)

Berikut adalah *output* uji normalitas data residual dengan *1-Sample KS Test* menggunakan *SPSS versi 25 for windows*.

Tabel 3. Uji Normalitas (1-Sampel KS Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.77368161
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.058
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil olah data untuk uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa pada pendekatan visual atau grafik, distribusi data residual mengikuti dan titik-titik tidak menjauh dari garis diagonal. Sedangkan pada pendekatan statistik menggunakan uji 1-KS dapat dilihat pada *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,104 > 0,05. Kesimpulan berdasarkan pengujian dengan pendekatan grafik maupun pendekatan statistik 1-KS test adalah data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 menjelaskan hasil pengujian multikolinieritas sebagai persyaratan lain yang harus terpenuhi. Model regresi mewajibkan tidak ada korelasi diantara variabel-variabel prediktor atau variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dari *output SPSS versi 25 for windows* dapat tersaji sebagai berikut.

Tabel 4. Output Coefficients (Multikolinieritas)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	,779	3,363		,232	,817		
	Etos Kerja	,428	,082	,413	5,212	,000	,936	1,068
	Disiplin Kerja	,432	,086	,396	4,997	,000	,936	1,068

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

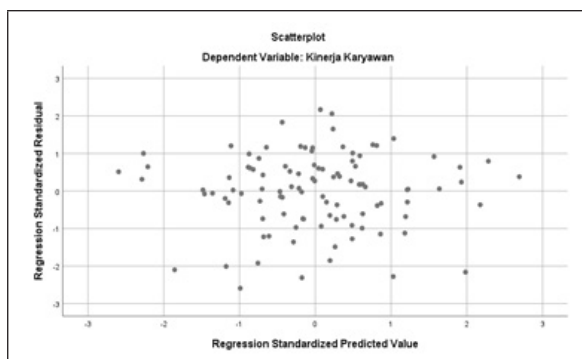
Pada tabel *output coefficients* dapat dilihat *collinearity tolerance* didapat angka 0,936 > 0,1 sedangkan VIF didapat nilai 1,068 dan < 10. Dengan begitu dapat penulis simpulkan berdasarkan uji statistik yang dilakukan menggunakan *SPSS versi 25 for windows*. Pada model regresi dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji untuk pembuktian apakah ditemukan gejala heteroskedastisitas dapat dijelaskan pada gambar 2 di bawah yang ditampilkan dalam bentuk *Scatterplot*.

Salah satu asumsi dasar dalam model regresi yang harus terpenuhi adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada output visual scatterplot dapat diketahui tidak adanya pola tertentu di

mana titik-titik menyebar dengan tidak beraturan. Berdasarkan grafik tersebut dapat disimpulkan tidak terbukti adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 2. Grafik Scatterplot (Heteroskedastisitas)

Uji Hipotesis dan Persamaan Regresi Linier Berganda

Setelah prasyarat dalam model regresi terpenuhi selanjutnya dapat dilakukan pembuktian atas hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dengan uji-uji sebagai berikut.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 5. Output Summary

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,411	,399	3,81123
a. Predictors: [Constant], Disiplin Kerja, Etos Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Pada kolom kedua *output summary* didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,641. Hal tersebut dapat diketahui bahwa korelasi variabel-variabel prediktor yaitu X_1 (etos kerja) maupun X_2 (disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan. Mempunyai nilai korelasi sebesar 0,641 dan masuk kriteria kuat (0.600 - 0.799).

Analisis Koefisien Determinasi

Besaran kontribusi nilai persentase variabel prediktor X_1 (etos kerja) serta X_2 (disiplin kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) dapat diketahui pada tabel 5 kolom Adjusted R Square. Berdasarkan hasil uji tersebut didapat nilai 0,399 atau jika dipersentasekan menjadi 39,9% yang merupakan besaran kontribusi etos kerja maupun disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan 60,1% merupakan variabel-variabel lain yang tidak teridentifikasi.

Uji F

Berikut adalah hasil olah data yang menggambarkan nilai pengaruh simultan variabel-variabel dependen terhadap variabel independent yang tersaji pada *output anova* berikut ini.

Tabel 6. Output Anova (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1012,560	2	506,280	34,855	,000 ^b
	Residual	1452,549	100	14,525		
	Total	2465,109	102			
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						
b. Predictors: [Constant], Disiplin Kerja, Etos Kerja						

Dari *output anova* nilai F_{hitung} pada kolom kelima didapat angka 34,855 sedangkan nilai Sig pada kolom keenam adalah 0,000. Adapun nilai F_{tabel} berdasarkan pedoman tabel statistik pada tingkat kebenaran 95% ($\alpha = 0.05$) didapat angka 3,09. Dengan begitu secara simultan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mana nilai $34,855 > 3,09$ dan Signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Uji Parsial (Uji t)

Berikut adalah output SPSS untuk uji parsial variabel prediktor (X_1) etos kerja maupun (X_2) disiplin kerja terhadap yang dipengaruhi (Y) kinerja karyawan.

Tabel 7. Output Coefficients (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	[Constant]	,779	3,363		,232	,817		
	Etos Kerja	,428	,082	,413	5,212	,000	,936	1,068
	Disiplin Kerja	,432	,086	,396	4,997	,000	,936	1,068
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan								

Besaran koefisien variabel-variabel prediktor terhadap variabel yang dipengaruhi dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi pada kolom kelima dan keenam tabel 7 *output Coefficients*. Adapun nilai t_{tabel} berdasarkan panduan tabel statistik pada

tingkat kesalahan 5% (0,05) didapat angka 1,98. Keputusan signifikansi diambil bilamana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$ artinya terbukti signifikan. Nilai t_{hitung} variabel etos kerja didapat angka (5,212 > 1,98) dengan $Sig (0,000 < 0,05)$. Sedangkan disiplin kerja didapat nilai t_{hitung} (4,997 > 1,98) dengan $Sig (0,000 < 0,05)$. Dapat disimpulkan variabel-variabel prediktor yaitu etos kerja maupun disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan olah data yang tersaji pada tabel 7 output Coefficients, maka dapat dimasukkan model regresi berganda dengan persamaan $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$ sebagai berikut:

$$Y' = 0.779 + 0.428X_1 + 0.432X_2$$

Angka-angka yang dimasukkan dalam persamaan tersebut bermakna nilai 0.779 adalah konstanta (a). Jika variabel prediktor etos kerja dan variabel prediktor disiplin kerja bernilai nol atau tetap maka variabel yang dipengaruhi kinerja karyawan sudah mempunyai nilai yaitu 0,779. Sedangkan etos kerja (b_1) mempunyai nilai regresi 0,428 (positif) yang mengartikan jika etos kerja naik nilainya satu satuan. Kinerja karyawan meningkat senilai 0,428 dengan syarat variabel prediktor lain yaitu disiplin kerja tidak berubah atau tetap. Demikian juga koefisien regresi disiplin kerja (b_2) sebesar 0,432 bernilai positif dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar satu satuan dengan syarat variabel prediktor lain yaitu etos kerja tetap.

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian secara statistik maka dapat penulis lakukan suatu analisis sesuai pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan dengan temuan hasil uji-uji, serta mengkaitkan dengan teori-teori yang relevan dalam pembahasan penelitian sebagai berikut:

Pertanyaan pertama yang dirumuskan adalah seberapa besar variabel prediktor yaitu etos kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil uji instrumen kuesioner variabel etos kerja menerangkan hasil yang terbukti valid dan reliabel dengan begitu

instrumen penelitian dapat mengukur sikap dan juga konsistensi jawaban responden. Berdasarkan hasil uji signifikansi terdapat nilai yang positif dan signifikan yang artinya hipotesis atau jawaban sementara diduga terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan terbukti.

Jika dilihat dari distribusi jawaban responden masih didapati ketidaksetujuan karyawan bahwa karyawan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dan tidak melimpahkan kepada orang lain. Demikian juga sikap kerja adalah suatu amanah belum bisa dipahami sebagian responden di mana keadaan ini dapat menjadi suatu permasalahan serius apabila tidak cepat direspon untuk diperbaiki. Secara teoritis seperti yang dikemukakan Cherrington dalam Donni Juni Priansa (2016:283), "Bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya". Sejalan dengan Andri Hadiansyah dalam jurnal *Al Azhar Indonesia* Vol.3 No.2 September 2015 penelitiannya mengungkapkan etos kerja terbukti positif dan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pertanyaan kedua penelitian adalah terkait seberapa pengaruh variabel prediktor disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji instrumen variabel prediktor disiplin kerja terbukti valid dan reliabel dengan begitu untuk instrumen penelitian kedua juga dapat mengukur sikap responden dan terbukti konsisten. Berdasarkan hasil uji signifikansi variabel prediktor disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan menunjukkan hasil pengaruh yang positif dan terbukti signifikan. Dengan begitu hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau hipotesis kedua penelitian terbukti.

Selanjutnya dari hasil jawaban responden terhadap *item* pernyataan masih didapati ketidaksetujuan responden dalam hal karyawan selalu mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas. Sebagian karyawan masih merasakan adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan rekan-rekan kerjanya ketika melaksanakan tugasnya dan kurang mematuhi aturan perusahaan. Ketidakpatuhan karyawan terhadap aturan tentu

akan mempunyai dampak negatif baik untuk individu itu sendiri yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja maupun kepada perusahaan dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan. Sesuai yang dikemukakan oleh Tun Gyang (2018:144), bahwa “Disiplin kerja menunjukkan kekuatan karyawan, karena pada umumnya karyawan yang memiliki kinerja baik adalah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan”. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kenny Astria dalam jurnal *Mandiri* Vol. 2 No.1 Juni 2018. Di mana disiplin kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap dependennya yaitu kinerja karyawan dan terbukti signifikan.

Pertanyaan ketiga yaitu seberapa besar pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di mana uji instrumen variabel kinerja karyawan terbukti valid dan reliabel. Sedangkan hasil uji F didapat hasil secara simultan etos kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan begitu hipotesis ketiga penelitian terbukti. Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa masih terdapat ketidakharmonisan kerja antara pimpinan dengan bawahan begitu pula dengan sesama rekan kerja di perusahaan. Pengintegrasian akan menjadi sangat penting dalam suatu aktivitas kerja sehingga akan terjalin kesepakatan diantara karyawan maupun antara manajemen dengan karyawannya.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini serta uji statistik yang telah dilakukan maka dapat dibuat kesimpulan penelitian. Untuk pertanyaan pertama didapat hasil etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil (5,212>1,98) dengan Sig (0,000 < 0,05). Untuk rumusan masalah kedua didapat hasil (4,997>1,98) dan Sig (0,000<0,05) dengan begitu

pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan terbukti. Sedangkan uji F didapat hasil (34,855>3,09) dan Sig (0,000<0,05) dengan begitu etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGHARGAAN

Terima kasih dan apresiasi penulis ucapkan kepada PT Pacific Indah Pratama, yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini hingga selesai. Penulis berharap semoga penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dan berguna untuk kemajuan PT Pacific Indah Pratama.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Gyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Riduwan, & Engkos, A. K. (2017). *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*

- (*Analisis Jalur*). Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zainal, V. R., & dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
 J. Madani., Vol. 3, No. 1, Maret 2020 (151 - 163)
 ©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
 dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
 DOI : <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.105>



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Jabatan Fungsional Perakayasa Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Aerodinamika, Aeroelastika, dan Aeroakustika BPPT, Setu, Tangerang Selatan

Didi Sunardi

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
 dosen00724@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan karir jabatan fungsional perakayasa terhadap kinerja pegawai BBTA3 BPPT. Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan dan karir jabatan fungsional perakayasa sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Asosiatif kuantitatif, data yang digunakan adalah hasil kuisisioner dari pegawai BBTA3 BPPT. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan metode koefisien korelasi, determinasi dan uji t_{hitung} dan F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dan F_{tabel} . Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan BBTA3 BPPT di Setu Tangerang Selatan dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,91 berada pada interval 3,40 – 4,19, dan karir jabatan fungsional perakayasa dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,81 berada pada interval 3,40-4,19. Sedangkan kinerja pegawai dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,19 berada pada interval 3,40 – 4,19. Hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0.394 dapat disimpulkan adanya pengaruh antara variabel X_1 (gaya kepemimpinan) X_2 Karir Jabatan Fungsional Perakayasa terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dimana hubungan tersebut positif. Hasil perhitungan harga F_{hitung} sebesar 5.923 selanjutnya dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan dk pembilang = k , dan dk penyebut = $(n-k-1)$ dengan taraf kesalahan 5% maka didapat $F_{tabel} = 3.14$. Ketentuan yang berlaku untuk F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($5.923 > 3.14$) maka dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda tersebut signifikan. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan karir jabatan fungsional perakayasa terhadap kinerja pegawai ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Jabatan Fungsional Perakayasa, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and functional career civil engineer on the performance of BBTA3-BPPT. The variables studied were the style of leadership and career engineer functional as independent variables and employee performance BBTA3-BPPT as the dependent variable. Design research conducted in the preparation of this thesis is Associative quantitative research that aims to determine the relationship between two or more variables describe or reveal a problem, situation, event or revealing facts as they are deeply and try to find a solution or solutions to problems. The data used is the result of the employee questionnaires BBTA3-BPPT. The data is then analyzed by using the correlation coefficient, determination and test F_{hitung} t_{hitung} and then compared with T_{table} and F_{table} . The results showed that leadership style BBTA3-BPPT in Setu Tangerang can be good, because the overall average value of 3.91 is in the interval 3.40 to 4.19, and engineer functional career can be good, because the value of overall average of 3.81 is pad interval from 3.40 to 4.19. While the performance of employees BBTA3-BPPT in southern Setu Tangerang can

be good, because the overall average value of 4.19 is the interval from 3.40 to 4.19. The results of the correlation coefficient (r) of 0.394 can be summed up the effect of the variable X_1 (leadership style) X_2 (Functional Career Engineers) to variable Y (employee performance) where the relationship is positive. The results of calculation for 5923 F_{hitung} further consultation with the F_{table} with $dk = k$ numerator and denominator $dk = (nk-1)$ with a 5% error level the importance of the $F_{table} = 3.14$. Provisions applicable F_{hitung} greater than F_{table} ($5923 > 3.14$), it can be stated that the multiple correlation is significant. Thus the null hypothesis (H_0) that states there is no effect between leadership styles and career engineer functional effect on employee performance is rejected, while the alternative hypothesis (H_a) is accepted.

Keywords : Leadership, Functional Career Civil Engineer, Performance

PENDAHULUAN

Memasuki era perdagangan bebas, setiap perusahaan dituntut untuk dapat selalu meningkatkan daya saingnya agar bisa tangguh dan bertahan menghadapi persaingan. Dalam menjalankan suatu perusahaan maka aspek yang cukup penting adalah sumber daya manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Sebab manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi.

Mengatur karyawan sangatlah sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam perusahaan. Di sinilah perlunya seorang pimpinan dalam perusahaan, bagaimana peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga bisa mengintegrasikan antara keinginan perusahaan dan keinginan karyawan. Di samping peran dari pimpinan, peran sumber daya manusia sangatlah penting terutama pengembangan karir dan kenaikan jenjang dari karir pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, baik itu karir struktural ataupun karir fungsional. Ada beberapa jalur fungsional yang ada di BBTA3-BPPT, yaitu Fungsional Peneliti, Fungsional Perakayasa, Fungsional Litkayasa, Fungsional Arsiparis, Fungsional Analisis Kepegawaian, dan Fungsional Pustakawan.

Perakayasa adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan teknologi dalam suatu kelompok kerja fungsional pada bidang penelitian terapan, pengembangan, perakayasaan, dan pengoperasian yang diduduki oleh Pegawai

Negeri Sipil (PNS) dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang. Perakayasaan adalah kegiatan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bentuk desain dan rancang bangun untuk menghasilkan sistem, model, nilai, produk dan atau proses produksi dengan mempertimbangkan keterpaduan sudut pandang dan atau konteks teknis, fungsional, bisnis, sosial budaya, dan estetika, dalam suatu kelompok kerja fungsional.

Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat bekerja (Khaerul Umam, 2010: 188). Untuk itu kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan dan keinginan untuk berprestasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; faktor kemampuan (*ability*) pegawai baik kemampuan potensi dan kemampuan realita, faktor motivasi yang terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan, faktor mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Sehubungan dengan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Jabatan Fungsional Perakayasa Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika, dan Aeroakustika, Badan Pengkajian

dan Penerapan Teknologi (BBTA3-BPPT), Setu, Tangerang Selatan”.

METODE

Ada dua hal yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu : kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data yang dilakukan untuk kepentingan analisis dan pembahasan hasil penelitian dibedakan ke dalam dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan survei (penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai) dan wawancara dengan para pejabat yang ada berkenaan dengan gaya kepemimpinan dan pelaksanaan program kerja pimpinan BBTA3-BPPT. Sedangkan data sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan semua dokumen yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan, pelaksanaan program kerja pimpinan BBTA3-BPP, jabatan fungsional perekayasa, dan kinerja pegawai, yang dijadikan bahan pengkajian secara kuantitatif dan kualitatif berupa :

Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian sensus, yang melibatkan seluruh anggota populasi dalam hal ini adalah seluruh pegawai di BBTA3-BPPT, mulai dari staf hingga pimpinan puncak yang secara keseluruhan berjumlah 78 orang.

Menguji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan total skor pernyataan. Rumus yang digunakan untuk pengujian validitas tersebut adalah korelasi *product moment* (Sugiyono, 2015: 212) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

r = korelasi product moment yang dicari

x = skor butir pernyataan

y = total skor pernyataan

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut dinamakan r_{hitung} . Untuk mengatakan instrumen penelitian tersebut valid atau tidak, selanjutnya memakai rumus t , nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} yang telah tersedia. Apabila t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} instrumen penelitian dikatakan valid, sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka instrumen penelitian tersebut tidak valid.

Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan teknik belah dua (*split half*) dari spearman brown (Sugiyono, 2015: 149) dengan rumus :

$$r_i = \frac{2 r b}{1 + r b}$$

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Analisa Korelasi

Yaitu suatu analisa yang digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan/korelasi antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini variable X_1 adalah gaya kepemimpinan, X_2 jabatan fungsional perekayasa, sedangkan variabel y adalah kinerja karyawan BBTA3-BPPT.

Untuk menghitung koefisien korelasi (r) penulis menggunakan koefisien korelasi *Product Moment*, menurut (Sugiyono, 2015: 212) dengan rumusan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi product moment

x = Gaya kepemimpinan

y = Kinerja karyawan

Sementara itu, untuk dapat memberikan interpretasi keeratan pengaruh diperlukan adanya suatu pedoman untuk mendasarinya, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi :

INTERVAL KORELASI	TINGKAT PENGARUH
0,00 - 0,19	Sangat rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2015 : 214

Analisa Koefisien Determinasi

Metode ini digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi dari variabel x terhadap naik turunnya variabel y dengan rumus menurut Supranto (2010: 146), yaitu :

$$KP = rs^2 \times 100\%$$

di mana :

KP = Koefisien penentu

rs = Nilai koefisien korelasi

Analisa Regresi

Teknik analisa ini dilakukan apabila hubungan kedua variabel yaitu variabel (x) dependen dan variabel (y) independen berupa hubungan kausal atau fungsional. Untuk menentukan kedua variabel mempunyai hubungan kausal atau tidak, maka harus didasarkan pada teori dan konsep tentang dua variabel tersebut (Sugiono, 2015: 237).

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bx$$

di mana :

Y = Variabel terikat yang nilainya dipengaruhi variabel lainnya

x = Variabel bebas yang nilainya tidak terikat pada variabel lain

a = Konstanta

b = Koefisien korelasi

HASIL dan PEMBAHASAN

Jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah populasi yang berjumlah 78 orang. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan menggunakan kuesioner dengan skala "Likert" di mana :

SS = Sangat Setuju dengan nilai 5

S = Setuju dengan nilai 4

R = Ragu-ragu dengan nilai 3

TS = Tidak Setuju dengan nilai 2

STS = Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1

Kuesioner yang dipakai untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dapat diketahui bobot nilai tertinggi adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Untuk mengetahui *range* maka selisih antara bobot nilai tertinggi dan bobot terendah adalah $5 - 1 = 4$, untuk mengetahui jumlah interval kelas dan besar interval kelas dapat gunakan rumus menurut Sudjana (2015: 79) adalah sebagai berikut :

rentang

$$P = \frac{\text{rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data tertinggi - data terendah

Banyak kelas interval = 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang interval adalah :

$$P = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Maka interval dari kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

1,00 - 1,79 = Sangat tidak baik

1,80 - 2,59 = Tidak baik

2,60 - 3,39 = Kurang baik

3,40 - 4,19 = Baik

4,20 - 5,00 = Sangat baik

Hasil

Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan data hasil penelitian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan BBT3-BPPT Setu Tangerang Selatan dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.91 berada pada interval 3,40 - 4,19. Adapun nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 9 yang bernilai 3.70 Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 11 dengan nilai 4.22 dari keputusan tersebut

dapat diketahui bahwa pimpinan BBT3-BPPT dalam pengambilan keputusannya selalu mempertimbangan masukan-masukan dari bawahannya.

Deskripsi Data Jabatan Fungsional

Berdasarkan data hasil penelitian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai karir jabatan fungsional perekayasa BBT3-BPPT Setu Tangerang Selatan dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.81 berada pada interval 3,40 – 4,19 Adapun nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 11 yang bernilai 3.57 Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan nilai 4.22 Dari keputusan tersebut dapat diketahui bahwa pegawai BBT3-BPPT bersedia untuk berkarir dalam jabatan fungsional perekayasa.

Deskripsi Data Kinerja

Berdasarkan data hasil penelitian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai BBT3-BPPT Setu Tangerang Selatan dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4.19 berada pada interval 3,40 – 4,19, adapun nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 13 yang bernilai 3.62, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dan 11 dengan nilai 4.57 dari keputusan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai yang ada pada BBT3-BPPT Setu Tangerang Selatan selama ini selalu bertindak jujur dan selalu berusaha untuk belajar dalam peningkatan kemampuan yang dapat menunjang pekerjaan.

Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian terlebih dahulu akan dilakukan beberapa pengujian terhadap instrumen penelitian, yaitu pengujian validitas instrumen dan pengujian reliabilitas instrumen.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen atau alat ukur dikatakan valid apabila dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui kevalidan

suatu alat ukur dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor butir pernyataan dengan skor total. Jika korelasi butir tersebut positif dan besarnya sama dengan atau lebih dari r_{tabel} untuk sampel maka instrumen atau alat ukur tersebut memiliki validitas yang baik (Sugiyono, 2015: 142).

Dalam penelitian ini instrumen yang dipergunakan adalah instrumen gaya kepemimpinan, karir jabatan fungsional perekayasa dan kinerja pegawai. Sebelum instrumen disusun dalam bentuk butir-butir pernyataan, terlebih dahulu disusun indikator-indikator dari variabel yang diteliti. Setiap variabel dikembangkan menjadi masing-masing 15 butir pernyataan.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa korelasi seluruh butir instrumen dengan skor total ditunjukkan pada tabel berikut berturut-turut instrumen untuk gaya kepemimpinan, karir jabatan fungsional perekayasa dan kinerja pegawai seperti di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir Pernyataan ke	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.570	0.235	Valid
2	0.656	0.235	Valid
3	0.645	0.235	Valid
4	0.659	0.235	Valid
5	0.747	0.235	Valid
6	0.629	0.235	Valid
7	0.473	0.235	Valid
8	0.681	0.235	Valid
9	0.648	0.235	Valid
10	0.623	0.235	Valid
11	0.410	0.235	Valid
12	0.675	0.235	Valid
13	0.654	0.235	Valid
14	0.680	0.235	Valid
15	0.648	0.235	Valid

Tabel 2. Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Instrumen Variabel Karir Jabatan Fungsional Perekayasa

Butir Pernyataan ke	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.655	0.235	Valid
2	0.436	0.235	Valid
3	0.780	0.235	Valid
4	0.659	0.235	Valid
5	0.763	0.235	Valid

6	0.698	0.235	Valid
7	0.711	0.235	Valid
8	0.713	0.235	Valid
9	0.518	0.235	Valid
10	0.559	0.235	Valid
11	0.780	0.235	Valid
12	0.659	0.235	Valid
13	0.763	0.235	Valid
14	0.697	0.235	Valid
15	0.598	0.235	Valid

Tabel 3. Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Butir Pernyataan ke	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.517	0.235	Valid
2	0.658	0.235	Valid
3	0.782	0.235	Valid
4	0.793	0.235	Valid
5	0.508	0.235	Valid
6	0.554	0.235	Valid
7	0.565	0.235	Valid
8	0.423	0.235	Valid
9	0.592	0.235	Valid
10	0.497	0.235	Valid
11	0.516	0.235	Valid
12	0.658	0.235	Valid
13	0.782	0.235	Valid
14	0.793	0.235	Valid
15	0.498	0.235	Valid

Instrumen dikatakan reliabel (handal, konsisten) apabila instrumen tersebut menghasilkan data yang sama atas pengukuran yang dilakukan berulang-ulang pada obyek yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan teknik belah dua (*split half*), dengan mengelompokkan instrumen menjadi dua kelompok yaitu kelompok instrumen ganjil dan instrumen genap.

Untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen penelitian digunakan rumus *Spearman Brown*, Sugiyono (2018:149) sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb}$$

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen
 rb = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Dari hasil perhitungan untuk variabel gaya kepemimpinan didapat koefisien korelasi antara kelompok ganjil dan genap sebesar 0.864, variabel

karir jabatan fungsional perekayasa didapat koefisien korelasi antara kelompok ganjil dan genap sebesar 0.842, variabel kinerja pegawai didapat koefisien korelasi antara kelompok ganjil dan genap sebesar 0.819.

Nilai-nilai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* berikut ini,

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb} \quad r_i = \frac{2*0.864}{1 + 0.864} \quad r_i = \frac{1.727}{1.864} \quad r_i = 0.93$$

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb} \quad r_i = \frac{2*0.842}{1 + 0.842} \quad r_i = \frac{1.685}{1.842} \quad r_i = 0.91$$

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb} \quad r_i = \frac{2*0.819}{1 + 0.819} \quad r_i = \frac{1.638}{1.819} \quad r_i = 0.90$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa reliabilitas instrumen gaya kepemimpinan sebesar 0.93, reliabilitas karir jabatan fungsional perekayasa sebesar 0.91 dan reliabilitas kinerja pegawai sebesar 0.90.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Setelah instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini diajukan tiga hipotesis, yaitu :

Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BETA3-BPPT

Data-data untuk menghitung korelasi sederhana antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai tertera pada tabel 4.9, dari data pada tabel 4.9 tersebut kemudian dimasukkan ke dalam rumus korelasi Product Moment sederhana sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \quad r_{xy} = \frac{630.58}{\sqrt{(3498.81)(2752.81)}}$$

$$r_{xy} = \frac{630.58}{\sqrt{9632048}}$$

$$r_{xy} = \frac{630.58}{3103.554}$$

$$r_{xy} = 0.20318$$

Dari hasil perhitungan tersebut di atas terdapat pengaruh yang positif sebesar 0.203 antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Untuk memberikan interpelasi terhadap kuatnya hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel interpelasi koefisien korelasi yaitu tabel 4.

Tabel 4. Pedoman untuk Memberikan Interpelasi Koefisien Korelasi

Internal Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2015, 250)

Untuk melihat apakah harga koefisien korelasi yang didapat signifikan atau tidak apabila diterapkan untuk seluruh populasi yang berjumlah 78 orang, maka perlu diuji dengan menggunakan rumus t sebagai berikut :

$$t = \frac{0.203\sqrt{78-2}}{\sqrt{1-0.203^2}}$$

$$t = \frac{0.203 * 8.717}{\sqrt{1-0.412}}$$

$$t = \frac{1.770}{0.679}$$

$$t = 2.606$$

Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} . Untuk kesalahan 5% dengan $dk = n-2 (78-2) = 76$, maka diperoleh $t_{tabel} = 2.606$. Karena t_{hitung} lebih besar dari harga t_{tabel} ($2.606 > 2.000$), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dihitung dengan menggunakan persamaan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

$$= (0.203)^2 \times 100 \%$$

$$= 0.041209 \times 100 \%$$

$$= 4.12 \%$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut di atas dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 4.12% sisanya sebesar 95.88% ditentukan oleh faktor lain.

Untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel kinerja pegawai berdasarkan nilai variabel gaya kepemimpinan digunakan analisis regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas ($N = 78, \sum X = 4049, \sum Y = 4330, \sum X^2 = 3498.99, \sum Y^2 = 2752.81, \sum XY = 630.58$), maka untuk mengetahui nilai a adalah sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(4330)(3498.99) - (4049)(630.58)}{78(3498.99) - (4049)^2}$$

$$a = \frac{(15150626.70) - (2553218.42)}{(272921.22) - (16394401)}$$

$$a = \frac{12597408.28}{-16121479.78}$$

$$a = -0.781$$

Sedangkan untuk mengetahui nilai b digunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{78(630.58) - (4049)(4330)}{78(3498.99) - (4049)^2}$$

$$b = \frac{49185.24 - 17532170}{(272921.22) - (16394401)}$$

$$b = \frac{-17482985}{-16121480}$$

$$b = 1.084$$

Dari hasil perhitungan regresi tersebut di atas, maka persamaan regresi gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai adalah $Y = -0.779 + 1.084X$. Nilai tersebut diartikan bahwa nilai kinerja pe-

gawai dapat diprediksikan apabila nilai gaya kepemimpinan ditetapkan. Misalnya nilai gaya kepemimpinan (X) akan dinaikan sampai dengan nilai optimal. Nilai optimal adalah nilai ideal tiap butir instrumen dikalikan dengan jumlah butir instrumen . Untuk variabel gaya kepemimpinan nilai idealnya adalah $5 \times 15 = 75$, maka kinerja pegawai akan menjadi $Y = -0.779 + (1.084) (75) = 81.299$.

Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari jabatan fungsional perekayasa terhadap kinerja pegawai BBTA3-BPPT

Data-data untuk menghitung korelasi sederhana antara variabel karir jabatan fungsional perekayasa dan kinerja pegawai tertera pada tabel 4.11. Dari data pada tabel 4.11 tersebut kemudian dimasukkan ke dalam rumus korelasi *Product Moment* sederhana sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{1345.39}{\sqrt{(4886.96)(2752.81)}}$$

$$r_{xy} = \frac{1345.39}{\sqrt{13452870.57}}$$

$$r_{xy} = \frac{1345.39}{3667.815}$$

$$r_{xy} = 0.36681$$

Dari hasil perhitungan terdapat pengaruh yang positif sebesar 0.367 antara karir jabatan fungsional perekayasa terhadap kinerja pegawai. Untuk memberikan interpelasi terhadap kuatnya hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel interpelasi koefisien korelasi yaitu tabel 4.

Untuk melihat apakah harga koefisien korelasi yang didapat signifikan atau tidak apabila diterapkan untuk seluruh populasi yang berjumlah 69 orang, maka perlu diuji dengan menggunakan rumus t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0.367\sqrt{69-2}}{\sqrt{1-0.367^2}}$$

$$t = \frac{0.367 * 8.185}{\sqrt{1 - 0.13455}}$$

$$t = \frac{3.0025}{0.9302}$$

$$t = 3.227$$

Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} . Untuk kesalahan 5% dengan $dk = n-2 (78-2) = 76$, maka diperoleh $t_{tabel} = 2.000$. Karena t_{hitung} lebih besar dari harga $t_{tabel} (3.227 > 2.000)$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh karir jabatan fungsional perekayasa terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara karir jabatan fungsional perekayasa dan kinerja karyawan ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh karir jabatan fungsional perekayasa terhadap kinerja pegawai dapat dihitung dengan menggunakan persamaan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

$$= (0.367)^2 \times 100 \%$$

$$= 0.13455 \times 100 \%$$

$$= 13,45 \%$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut di atas dapat diartikan bahwa pengaruh karir jabatan fungsional perekayasa terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13,45 % sisanya sebesar 86,55 % ditentukan oleh faktor lain.

Untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel kinerja pegawai berdasarkan nilai variabel karir jabatan fungsional perekayasa digunakan analisis regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas ($N = 78, \sum X = 3963, \sum Y = 4330, \sum X^2 = 4886.96, \sum Y^2 = 2752.81, \sum XY = 1345.39$), maka untuk mengetahui nilai a adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum XY)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(4330) (4886.96) - (3963) (1345.39)}{78 (4886.96) - (3963)^2}$$

$$a = \frac{(21160536.8) - (5331780.57)}{(381182.88) - (15705369)}$$

$$a = \frac{15828756.23}{-15324.186}$$

$$a = -1.033$$

Sedangkan untuk mengetahui nilai b digunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{78(1345.39) - (3963)(4330)}{78(4886.96) - (3963)^2}$$

$$b = \frac{104940.42 - 17159790}{(381182.88) - (15705369)}$$

$$b = \frac{-17054850}{-15324184}$$

$$b = 1.113$$

Dari hasil perhitungan regresi tersebut di atas, maka persamaan regresi karir jabatan fungsional perekayasa dan kinerja pegawai adalah $Y = -1.030 + 1.110X$. Nilai tersebut diartikan bahwa nilai kinerja pegawai dapat diprediksikan apabila nilai karir jabatan fungsional perekayasa ditetapkan. Misalnya nilai karir jabatan fungsional perekayasa (X) akan dinaikan sampai dengan nilai optimal. Nilai optimal adalah nilai ideal tiap butir instrumen dikalikan dengan jumlah butir instrumen. Untuk variabel karir jabatan fungsional perekayasa nilai idealnya adalah $5 \times 15 = 75$, maka kinerja pegawai akan menjadi $Y = -1.030 + (1.110)(75) = 82.22$

Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan jabatan fungsional perekayasa terhadap kinerja pegawai BBTA3-BPPT

Setelah hipotesis 1 dan 2 diuji dan data korelasinya telah diketahui, maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis 3 seperti tersebut di atas dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* ganda, menurut Sugiyono (2010:222) dengan rumusan sebagai berikut :

$$R_{yx_1 x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2 r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama- sama dengan variabel Y

ry_{x_1} = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y

ry_{x_2} = Korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y

$rx_1 x_2$ = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan X_2

Sebagaimana diketahui bahwa harga $ry_{x_1} = 0.203$, $ry_{x_2} = 0.327$ dan $ry_{x_1x_2} = 0.825$ kemudian harga-harga tersebut dimasukkan kedalam rumus korelasi *Product Moment* ganda menjadi sebagai berikut :

$$R_{yx_1 x_2} = \sqrt{\frac{(0.203)^2 + (0.327)^2 - 2(0.203)(0.825)}{1 - 0.825^2}}$$

$$R_{yx_1 x_2} = \sqrt{\frac{0.041 + 0.107 - 0.335}{1 - 0.681}}$$

$$R_{yx_1 x_2} = \sqrt{\frac{0.148 - 0.335}{0.319}}$$

$$R_{yx_1 x_2} = \sqrt{\frac{0.049}{0.319}}$$

$$R_{yx_1 x_2} = \sqrt{0.155}$$

$$R_{yx_1 x_2} = 0.394$$

Dari hasil perhitungan terdapat pengaruh yang positif sebesar 0.394 antara gaya kepemimpinan dan karir jabatan fungsional perekayasa secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Untuk memberikan interpelasi terhadap kuatnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel interpelasi koefisien korelasi yaitu tabel 4.

Untuk menguji tingkat signifikansi korelasi antara dua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat tersebut di atas, menggunakan rumus sebagai berikut Sugiyono (2015: 222) :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

di mana :

Fh = Nilai signifikansi yang dicari

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas
 n = Jumlah anggota sampel (responden)

$$Fh = \frac{0.394^2/2}{(1-0.394^2)/(78-2-1)}$$

$$Fh = \frac{0.155/2}{(1-0.155)/75}$$

$$Fh = \frac{0.077}{0.011}$$

$$Fh = 7$$

Dari hasil perhitungan di atas yaitu harga F_{hitung} sebesar 7 selanjutnya dikonsultasikan dengan F_{tabel} . Dengan dk pembilang = k, dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 5% maka didapat $F_{tabel} = 3.14$. Ketentuan yang berlaku untuk F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($7 > 3.14$) maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan karir jabatan fungsional perekayasa secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dapat dihitung dengan menggunakan persamaan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

$$= (0.394)^2 \times 100 \%$$

$$= 0.155 \times 100 \%$$

$$= 15.52 \%$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut di atas dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan karir jabatan fungsional perekayasa secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 15.52 % sisanya sebesar 84.48 % ditentukan oleh faktor lain.

Untuk mengetahui bagaimana kualitas kinerja pegawai BBTA3-BPPT, kalau gaya kepemimpinan dan karir jabatan fungsional perekayasa secara bersama-sama ditingkatkan sampai dengan nilai optimal. Nilai optimal sesuai dengan skor ideal instrumen adalah $5 \times 15 = 75$ (5 adalah skor tertinggi dalam instrumen, 15 adalah skor butir instrumen). Untuk menganalisisnya menggunakan analisis regresi ganda dengan rumus, Sugiyono (2015: 277) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

di mana :

Y = Variabel terikat yang nilainya dipengaruhi variabel lainnya

X_1 = Variabel bebas yang nilainya tidak terikat pada variabel lain

X_2 = Variabel bebas yang nilainya tidak terikat pada variabel lain

a = Konstanta

b = Koefisien korelasi

Untuk menghitung harga-harga a, b_1 dan b_2 menggunakan persamaan sebagai berikut, Sugiyono (2010 : 279) :

$$\begin{aligned} \sum Y &= an + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2 \\ \sum X_1Y &= a\sum X_1 + b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2 \\ \sum X_2Y &= a\sum X_2 + b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2 \end{aligned}$$

Data mentah sebagai sumber perhitungan dengan menggunakan rumus di atas disajikan pada tabel 4.14 dengan nilai-nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \sum Y &= 4330 & \sum X_2Y &= 250038 \\ \sum X_1 &= 4049 & \sum X_1X_2 &= 235966 \\ \sum X_2 &= 3963 & X_1^2 &= 241099 \\ \sum X_1Y &= 254720 & X_2^2 &= 232501 \end{aligned}$$

Data-data tersebut dimasukkan ke dalam rumus persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} 4330 &= 78a + 4049 b_1 + 3963 b_2 \\ 254720 &= 4049a + 241099 b_1 + 235966 b_2 \\ 250038 &= 3963a + 235966 b_1 + 232501 b_2 \end{aligned}$$

Dari persamaan tersebut di atas kemudian dibuat tabel seperti berikut :

a	b_1	b_2	Y	Keterangan
69	4049	3963	4330	Persamaan 1
4049	241099	235966	254720	Persamaan 2
3963	235966	232501	250038	Persamaan 3

Sumber : Sugiyono (2015: 279)

Langkah selanjutnya adalah mengalikan harga pada persamaan (1) dengan $\sum X_1$ yaitu 4049, dan mengalikan harga persamaan (2) dengan jumlah sampel yaitu 78. Dari hasil perkalian tersebut akan dapat persamaan (4). Langkah tersebut adalah sebagai berikut :

a	b_1	b_2	Y	Keterangan
279381	16394401	16046187	17532170	Pers 1 x 4049 (a)
279381	16635831	16281654	17575680	Pers 2 x 78 (b)
0	-241430	-235467	-43510	Persamaan 4 (a - b)

Sumber : Sugiyono (2015: 280)

Langkah berikutnya adalah mengalikan harga pada persamaan (1) dengan ΣX_2 yaitu 3963, dan mengalikan harga persamaan (3) dengan jumlah sampel yaitu 78. Dari hasil perkalian tersebut akan dapat persamaan (5). Langkah tersebut adalah sebagai berikut :

a	b ₁	b ₂	Y	Keterangan
273447	16046187	15705369	17159790	Pers 1 x 3963 (a)
273447	16281654	16042569	17252622	Pers 3 x 78 (B)
0	-235467	-337200	-92832	Persamaan 5 (a- B)

Sumber : Sugiyono (2015: 280)

Langkah berikutnya mencari persamaan (6) dengan cara mengalikan harga persamaan (4) dengan harga b₁ pada persamaan (5) yaitu (-235467), dan mengalikan harga persamaan (5) dengan harga b₁ pada persamaan (4) yaitu (-241430). Hasil dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

a	b ₁	b ₂	Y	Keterangan
-	56848797810	55444708089	10245169170	Pers 4 x (-235467) = a
-	56848797810	81410196000	22412429760	Pers 5 x (-241430) = B
-	0	-25965487911	-12167260590	Persamaan 6(a- B)

Sumber : Sugiyono (2015: 280)

Untuk mengetahui nilai b₂ didasarkan pada persamaan (6) yaitu sebagai berikut :

$$- 25965487911. b_2 = -12167260590$$

$$b_2 = -12167260590 / - 25965487911$$

$$b_2 = 0.468$$

Untuk mengetahui nilai b₁ didasarkan pada persamaan (5) dengan perhitungan sebagai berikut :

$$-235467 b_1 - 337200 b_2 = -92832$$

$$b_1 = (-92832 + (-337200 \times 0.468)) / -235467$$

$$b_1 = (-92832 + 157809.6) / -235467$$

$$b_1 = (-64977) / -235467$$

$$b_1 = 0.276$$

Untuk mengetahui nilai a menggunakan persamaan (1) dengan perhitungan sebagai berikut :

$$78a + 4049b_1 + 3963b_2 = 4330$$

$$a = \frac{4330 - 4049b_1 - 3963b_2}{78}$$

$$a = \frac{4330 - 4049 \cdot 0.276 - 3963 \cdot 0.468}{78}$$

$$a = \frac{4330 - 1117.524 - 1854.684}{78}$$

$$a = \frac{1357.792}{78}$$

$$a = 17.41$$

Dari perhitungan tersebut di atas telah diketahui nilai-nilai a, b₁, dan b₂ sebagai berikut :

$$a = 17.41$$

$$b_1 = 0.276$$

$$b_2 = 0.468$$

Dengan demikian persamaan regresi ganda linier untuk dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan jabatan fungsional perekayasa adalah :

$$Y = 19.68 + 0.276X_1 + 0.468X_2$$

Dari persamaan tersebut diartikan apabila kinerja akan meningkat apabila gaya kepemimpinan dan karir jabatan fungsional perekayasa ditingkatkan. Apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan menjadi 75 (nilai optimal), dan karir jabatan fungsional perekayasa juga ditingkatkan menjadi 75, maka kinerja pegawai akan menjadi :

$$Y = 19.68 + 0.276 (75) + 0.468 (75)$$

$$Y = 19.68 + 20.7 + 35.1$$

$$Y = 75.33$$

Jadi nilai kinerja pegawai diperkirakan akan menjadi sebesar 75.33.

SIMPULAN

Hasil uji hipotesis 1 (Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BBTA3-BPPT). Dari hasil perhitungan korelasi *product moment* sederhana diperoleh $r_{hitung} = 0.203$ dan hasil t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 2.446 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, walaupun jika dilihat dari kualitas hubungan termasuk pada tingkat yang rendah. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 4.12 % sisanya sebesar 95.88 % ditentukan oleh faktor lain.

Hasil uji hipotesis 2 (Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari karir jabatan fungsional perekayasa terhadap kinerja pegawai BBTA3-BPPT). Dari hasil perhitungan korelasi *product moment* sederhana diperoleh

$r_{hitung} = 0.367$ dan hasil t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 3.227 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari karir jabatan fungsional perekayasa terhadap kinerja pegawai walaupun jika dilihat dari kualitas hubungan termasuk pada tingkat yang rendah. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi bahwa pengaruh karir jabatan fungsional perekayasa terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13,45 % sisanya sebesar 86,55 % ditentukan oleh faktor lain.

Hasil uji hipotesis 3 (Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan karir jabatan fungsional perekayasa terhadap kinerja pegawai BBTA3-BPPT. Dari hasil perhitungan korelasi *product moment* sederhana diperoleh $r_{hitung} = 0.394$ dan harga F_{hitung} sebesar 5.923 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan karir jabatan fungsional perekayasa secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi ada pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan karir jabatan fungsional perekayasa secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 15,52 % sisanya sebesar 84,48 % ditentukan oleh faktor lain.

PENGHARGAAN

Dalam kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah ikut membantu dalam proses penelitian ini, antara lain Dr. Fadilah Hasim, B.Eng., M.Eng, selaku Kepala BBTA3-BPPT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di BBTA3-BPPT. Kemudian Agus Basuki, S.Sos, M.Si, selaku Ka. Bagian Umum BBTA3-BPPT yang telah memberikan bimbingan dalam proses penelitian. Teman-teman Dosen Universitas Pamulang.

DAFTAR PUSTAKA

Adelina, BBR. Samsir Rambe. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen. edisi ke 2*. Bandung:

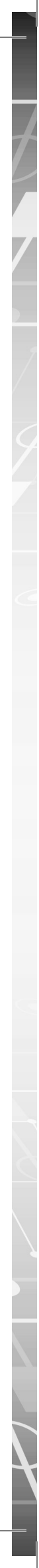
Angkasa.

- Arikunto, Suharismi. (2012). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bateman, S, Thomas. (2018). *Kepemimpinan dan Kolaborasi Dalam Dunia Yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hadari Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gajah Mada Press.
- Handoko T. Hani. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke 2. Yogyakarta: Penerbit BPPE.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. (2018). *Pemimpin Birokrasi*. Jakarta: Penerbit Alfabeta
- Heidjrachman Ranupanjono, Drs. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Kartono, DR. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Kepala Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi Nomor 013 Tahun 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika, dan Aeroakustika.
- Keputusan Kepala Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi Nomor 015 Tahun 2016, tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perekayasa dan Angka Kreditnya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbin. (2015). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi Indonesia, Erlangga.
- Stephen P. Robbin. (2018). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Edisi ke 8, Salemba Empat.
- Sudjana. (2015). *Metoda Statistika*. Bandung:

- Edisi ke 5.
- Sugiyono, Prof, Dr. (2015). *Metode Penelitian dan Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Prof, Dr. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2016). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Perilakunya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Umar, Husein. (2015). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utaman.
- Wibowo, Prof, Dr, S.E., M.Phil. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.



JURNAL MADANITM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA
www.jurnalmadani.org



CALL FOR PAPERS

JURNAL **MADANI**TM
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA



JURNAL MADANI: *Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, diterbitkan oleh Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM). Terbit sebanyak dua kali dalam setahun (Maret dan September). Tujuan JURNAL MADANI yaitu 1) untuk mengembangkan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan humaniora, 2) menjadi media dokumentasi pemikiran yang berbasis ilmu pengetahuan, teknik, dan humaniora. Ketentuan cakupan konten dalam JURNAL MADANI adalah pengembangan hasil pemikiran ide-ide maupun hasil kajian ilmiah dengan tujuan untuk kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan humaniora. Selain itu keberadaan jurnal ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peningkatan kompetensi dosen dan juga sebagai alternatif bagi masyarakat umum dalam mempublikasikan hasil-hasil karyanya. Kami mengundang segenap akademisi, penulis, dan peneliti untuk mengirimkan tulisan atau karya ilmiahnya guna dimuat di JURNAL MADANI. Edisi berikutnya Vol. 3, No. 2, akan terbit pada September 2020. Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, Nomor 36/E/Kpt/2019 tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode VII Tahun 2019 per tanggal 13 Desember 2019, JURNAL MADANI telah terakreditasi pada Akreditasi Jurnal Nasional (Arjuna) Kemenristekdikti RI dengan peringkat SINTA 5.

ADAPUN SYARAT DAN KETENTUAN PENULISAN :

1. Artikel merupakan karya ilmiah orisinal yang belum pernah dipublikasikan.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia.
3. Artikel meliputi : Judul, Nama lengkap penulis, Instansi Penulis, Email, Abstrak (Indonesia/Inggris), Kata-kata kunci, PENDAHULUAN, METODE, HASIL dan PEMBAHASAN, SIMPULAN, PENGHARGAAN (jika ada) serta DAFTAR PUSTAKA.
4. Artikel dikirim dalam bentuk *Microsoft Word* melalui *Make A Submission* pada link : <http://www.jurnalmadani.org/index.php/madani/about/submissions>.
5. Template Penulisan dalam bentuk *Microsoft Word* dapat di *download* pada *website* JURNAL MADANI : www.jurnalmadani.org.
6. Konfirmasi pengiriman naskah tulisan bisa melalui email : redaksij.madani@gmail.com atau melalui HP. No. 085768485086.

KEPUTUSAN DEWAN REDAKSI :

Penyunting berhak menyeleksi dan mengedit naskah yang masuk. Untuk informasi kepastian proses selanjutnya akan diberitahukan kepada penulis. Substansi tulisan atau artikel sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Naskah yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan, kecuali atas permintaan penulis.

Alamat Redaksi :

JURNAL MADANI : *Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*
Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
Jl. Pamulang Permai Blok D2 No. 25, Pamulang Barat,
Tangerang Selatan 15418
Telp. 021-29204534, Faks. 29050024
E-mail : redaksij.madani@gmail.com
Website : www.jurnalmadani.org
Kontak Person :
Ivan Putranto (085768485086)



9 772615 199004