

## Perancangan Aplikasi Analisa Kecenderungan dan Gaya Belajar Menggunakan Metode Learning Style Inventory

Sulaeman Hadi Sukmana

STMIK Nusamandiri Jakarta  
sulaeman.sdu@nusamandiri.ac.id

**Abstract** – Information for each individual has a different style, as well as ways of learning, digesting, organizing and processing information that is tailored to the personality. Someone who knows trends and learning styles can help the process of understanding the information conveyed so that in the learning process, information can be absorbed as optimal as possible. Psychometric Instruments and Kolb Learning Style in the form of LSI (Learning Style Inventory) models can measure aspects of human mentality and identify trends and learning styles needed to achieve optimal results when receiving information provided. Smartphone has become a necessity for users today, various models and forms that are very futuristic with sophistication that can be tailored to the needs of users. By integrating the LSP method with Android it is expected to make it easier for users to access applications, ease of use, presentation of results in graphical form that is easily understood so that users can find out about the power of learning.

**Key Word:** Tendency to Learning Styles, Learning Style Inventory, Android

### I. PENDAHULUAN

Belajar merupakan sebuah aktifitas manusia dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Semenjak manusia lahir ke dunia, dia dianugerahi akal dan pikiran sehingga dapat belajar untuk dapat melakukan aktifitas. Dari mulai belajar berjalan sampai mempelajari hal-hal yang belum diketahui sebelumnya. Kemampuan seseorang untuk dapat mudah menerima informasi berbeda-beda, sehingga seseorang harus mengetahui bagaimana cara optimal untuk dapat mempelajari sesuatu.

*Smartphone* telah menjadi sebuah kebutuhan manusia yang sangat melekat dalam kehidupannya, dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali. Beragam macam manfaat yang dapat dari penggunaan *smartphone* sangat beragam tergantung dari keinginan penggunaannya, seperti bisa digunakan untuk berbagi *file*, merekam video sampai melakukan analisa harian melalui aplikasi terpasang. Penggunaan *Smartphone* tidak akan berjalan jika tidak terpasang sistem operasi seperti salah satunya adalah android.

*Learning Style Inventory* Menurut (Nugroho, Pajow and Liem, 2016) adalah salah satu alat untuk mengukur gaya belajar yang menggambarkan cara individu belajar dan bagaimana individu memperlakukan ide-ide dan situasi kehidupan sehari-hari. Dengan menerapkan penggunaan metode *Learning Style Inventory* diharapkan seseorang dapat mengetahui kecenderungan dan gaya belajarnya agar dapat mengoptimalkan penerimaan informasi dalam proses belajar.

Pemanfaatan android dengan menerapkan metode *Learning Style Inventory* diharapkan menjadi tolak

ukur seseorang dalam memahami cara mendapatkan informasi sehingga dapat memahami akan kelebihan dan kekurangan pada saat belajar.

Gaya belajar menunjukkan cara seorang individu dalam memproses informasi dengan tujuan mempelajari dan menerapkannya. Menurut Vermunt dalam (Fuad, 2015), istilah gaya belajar sebagai keseluruhan dari tiga domain yaitu proses kognisi dan afeksi terhadap materi, model belajar mental, dan orientasi belajar. Gaya belajar (Nugroho, Pajow and Liem, 2016) adalah cara yang konsisten yang dilakukan oleh seorang mahasiswa dalam menangkap stimulus atau informasi, cara mengingat, berpikir dan memecahkan soal. Gaya belajar menunjuk pada keadaan psikologi yang menentukan bagaimana seseorang menerima informasi, berinteraksi, serta merespon pada lingkungan belajarnya (Lestari, 2015) Setiap gaya belajar seseorang berbeda dan unik dalam menerima informasi yang dipengaruhi oleh latar belakang seseorang dan cara menerima dan situasi pada saat belajar (Shaikh, 2015).

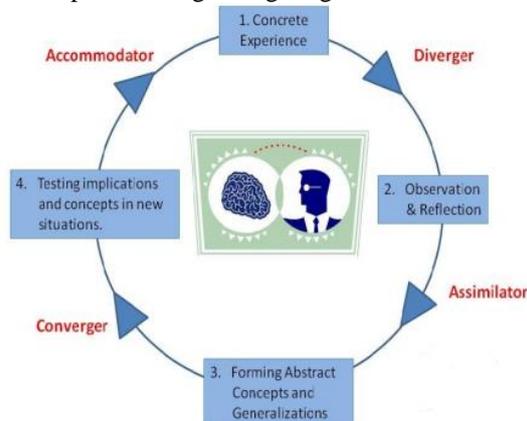
Studi tentang gaya belajar melibatkan penyelidikan terhadap perbedaan-perbedaan individu /*individual differences* (Setiawan and Prihastuti, 2013) Perbedaan itu meliputi :

1. Perbedaan bagaimana individu merasakan dan mendapatkan pengetahuan (*perceive and gain knowledge*)
2. Perbedaan individu dalam pembentukan ide dan proses berfikir.
3. Perbedaan individu dalam bertindak (*act*) sebagai hasil dari belajar. Penekanan studi gaya belajar terhadap *individual differences* membuat bahasan tentang gaya belajar dapat ditinjau dari berbagai sisi

Gaya belajar individu dibedakan dalam beberapa jenis menurut Canfield (Istiana, 2016) :

1. *Social* adalah mereka yang lebih suka belajar secara kelompok.
2. *Independet* adalah mereka yang lebih menyukai belajar secara mandiri.
3. *Applied* lebih menyukai belajar dengan berpraktik langsung.
4. *Conceptual learner* adalah peserta didik yang lebih menyukai belajar secara konseptual

*Learning Style Inventory* digunakan untuk mengetahui gaya belajar seorang pelajar. *Learning Style Inventory* terdiri dari 12 statement pendek diikuti dengan 4 kemungkinan kalimat pernyataan. Setiap individu harus menjawab kalimat pernyataan dengan mengurutkan kalimat pernyataan dari yang paling sesuai sampai yang kurang sesuai dengan kepribadiannya (Gogus and Gurdal, 2016). Model ini didasarkan pada teori John Dewey yang menekankan pada kebutuhan pengalaman pada kegiatan belajar, juga dengan teori Kurt Lewin yang menekankan pada pentingnya keaktifan seseorang dalam belajar serta John Piaget tentang inteligensi sebagai hasil interaksi antara pribadi dengan lingkungan.



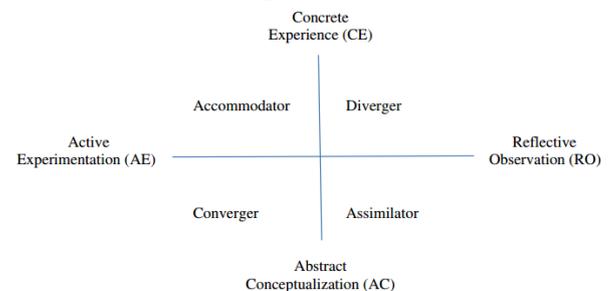
Sumber: (Nugroho, Pajow and Liem, 2016)  
Gambar 1. Gaya Belajar Kolb

Terdapat empat gaya belajar pada *Learning Style Inventory* Kolb (D'Amore, James and Mitchell, 2012) yaitu divergen, asimilasi, konvergen dan akomodasi. Berikut penjelasan dari ke empat gaya belajar tersebut (Fuad, 2015):

1. *Diverging* (Divergen)  
Kombinasi elemen Pengalaman Konkrit dan Observasi Reflektif. Individu dengan gaya belajar ini mampu melihat situasi konkrit dari beragam perspektif.
2. *Assimilating* (Asimilasi)  
Kombinasi Konseptualisasi Abstrak dan Observasi Reflektif. Individu ini terampil dalam mengolah banyak informasi serta menempatkannya ke dalam bentuk yang pasti dan logis.

3. *Converging* (Konvergen)  
Kombinasi Konseptualisasi Abstrak dan Ekperimen Aktif. Individu ini paling baik dalam menemukan kegunaan praktis dari ide dan teori.
4. *Accommodating* (Akomodasi)  
Kombinasi Pengalaman Konkrit dan Eksperimentasi Aktif. Individu ini memiliki keunggulan untuk belajar dari pengalaman langsung.

Model *learnig style inventory* terbentuk dari dua deskripsi bipolar yaitu deskripsi bipolar vertikal atas (pengalaman kogkret/*feeling*) dan deskripsi bipolar vertikal bawah (konseptualisasi abstrak/*thinking*) yang berpotongan dengan deskripsi bipolar horisontal kiri (melakukan/*doing*) dan deskripsi bipolar horisontal kanan (mengamati/*watching*) sehingga membentuk empat model kuadran (Manolis, Burns and Assudani, 2013) seperti Gambar di bawah ini:



Sumber: (Manolis, Burns and Assudani, 2013)

Gambar 2. Model *Learning Style Inventory* Kolb

Gambar di atas menggambarkan empat gaya belajar. Individu mempunyai kecenderungan belajar empat kutub gaya yaitu:

1. Kutub perasaan/*feeling* (*Concrete Experience*)  
Individu belajar melalui perasaan dengan menekankan segi-segi pengalaman konkret, lebih mementingkan relasi dengan sesama dan kepekaan terhadap perasaan orang lain. Individu cenderung lebih terbuka dan mampu beradaptasi terhadap perubahan yang dihadapinya dalam proses belajarnya.
2. Kutub pemikiran/*thinking* (*Abstract Conceptualization*)  
Individu belajar melalui pemikiran dan lebih terfokus pada analisis logik dari ide-ide, perencanaan sistematis, dan pemahaman intelektual dari situasi atau kejadian yang dihadapi. Individu akan mengandalkan perencanaan sistematis serta mengembangkan teori dan ide untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dalam proses belajarnya.
3. Kutub pengamatan/*watching* (*Reflective Observation*)  
Individu belajar melalui pengamatan, penekanannya mengamati sebelum menilai, menyimak suatu perkara dari berbagai perspektif, dan selalu menyimak makna dari hal - hal yang

diamati. Individu akan menggunakan pikiran dan perasaannya untuk membentuk opini/pendapat dalam proses belajarnya.

4. Kutub tindakan/*doing* (*Active Experimentation*)  
Individu belajar melalui tindakan, cenderung kuat dalam segi kemampuan melaksanakan tugas, berani mengambil risiko, dan mempengaruhi orang lain lewat perbuatannya. Individu akan menghargai keberhasilannya dalam menyelesaikan pekerjaan, pengaruhnya pada orang lain, dan prestasinya dalam proses belajarnya.

Android merupakan salah satu sistem operasi yang sedang booming saat ini. Kelebihan android dibandingkan sistem operasi smartphone lainnya adalah android berbasis open source code sehingga memudahkan para pengembang untuk menciptakan dan memodifikasi aplikasi atau fitur-fitur yang belum ada di sistem operasi android sesuai dengan keinginan mereka sendiri, Pangkey dalam (Nurajizah and Saputra, 2018).

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Observasi

Dilakukan pengamatan terhadap tahapan yang dilakukan untuk perancangan sistem yang sesuai dengan metode *Learning Style Inventory*.

#### b. Studi Pustaka

Dalam metode ini, penulis mengumpulkan data dari literatur-literatur seperti (buku, jurnal, internet maupun *e-book*).

### 2. Metode Pengembangan Sistem

Dalam penelitian ini, dilakukan beberapa tahapan untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Berikut ini adalah tahapan-tahapan pembangunan sistem dari model *waterfall*.

#### a) Analisa Kebutuhan

Analisa yang diperlukan dalam merancang media perhitungan tingkah pada keseharian dalam proses belajar, aplikasi berbasis android ini menyediakan menu login sampai dengan hasil dari analisa dari hasil perhitungan.

#### b) Desain Sistem

Tahap desain penulis mendesain tampilan *interface* dari program yang akan dibuat, mulai dari menu yang sesuai agar menjadi daya tarik tersendiri dan mudah digunakan.

#### c) Penulisan Kode Program

Penulisan kode program, penulis menggunakan *software* android studio dalam Perancangan aplikasi kecenderungan dan gaya belajar Berbasis Android.

#### d) Pengujian Program

Penulis melakukan pengujian terhadap program aplikasi yang di buat yaitu dengan menggunakan 2 metode yaitu dengan *Blackbox* testing dan *whitebox* testing, untuk memastikan apakah program yang dibuat berjalan sesuai keinginan.

#### e) Penerapan Program

Pada tahap ini aplikasi dapat digunakan sebagai perhitungan untuk menentukan kecenderungan dan gaya belajar, aplikasi ini dapat digunakan pada smartphone berbasis android dengan minimum sistem android Ice Cream versi 4.0

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa diperlukan dalam merancang aplikasi Dunia Mengaji yang sesuai dengan informasi informasi yang dibutuhkan oleh *user*.

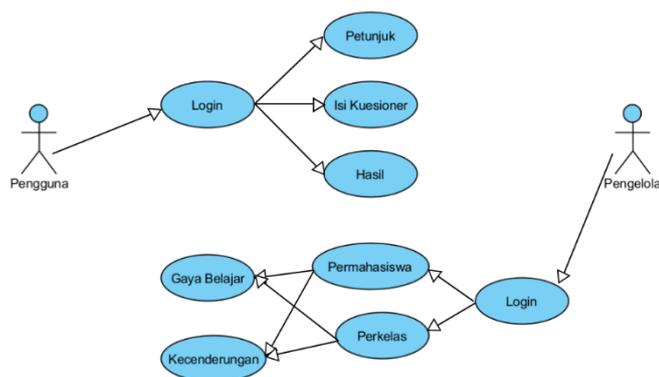
### 1. Analisa Kebutuhan

Analisa kecenderungan dan gaya belajar ini, diharapkan dapat memberikan kenyamanan ketika mengisi kuesioner yang tersedia dan hasil dari analisa yang mudah dipahami dan dimengerti oleh pengguna, sehingga dengan adanya aplikasi ini, diharapkan pengguna dapat mengetahui kecenderungan dan gaya belajarnya sendiri, memahami akan kekurangan dan kelebihan yang dimiliki ketika menerima sebuah informasi. Tahapan analisa kebutuhan dapat menggambarkan serangkaian proses yang dilakukan untuk mendukung kinerja sistem, sehingga dibutuhkan perangkat keras dan perangkat lunak untuk dapat merancang dan melakukan pengujian aplikasi.

### 2. Desain Sistem

#### a) Use Case Login

Dalam pengoperasian aplikasi, pengguna diharuskan melakukan login yang sudah ditentukan sebelumnya, sehingga bersifat rahasia.

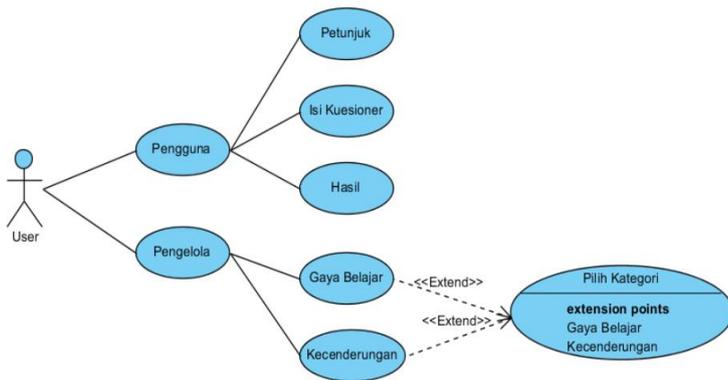


Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 3. Use Case Login

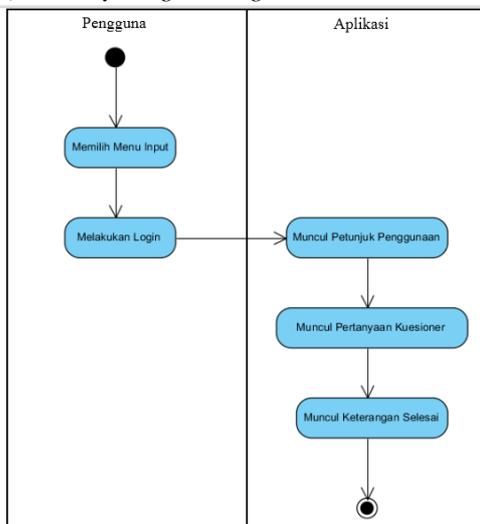
#### b) Use Case User

Setelah pengguna melakukan login, maka pengguna dapat memilih menu yang telah tersedia dalam aplikasi.



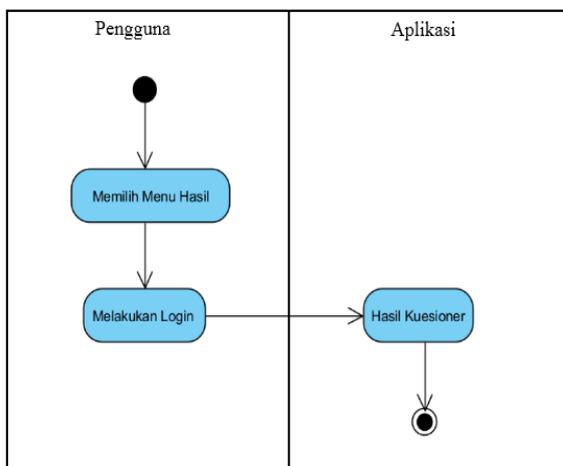
Sumber: Hasil Penelitian (2019)  
Gambar 4. Use Case user

c) Activity Diagram Login



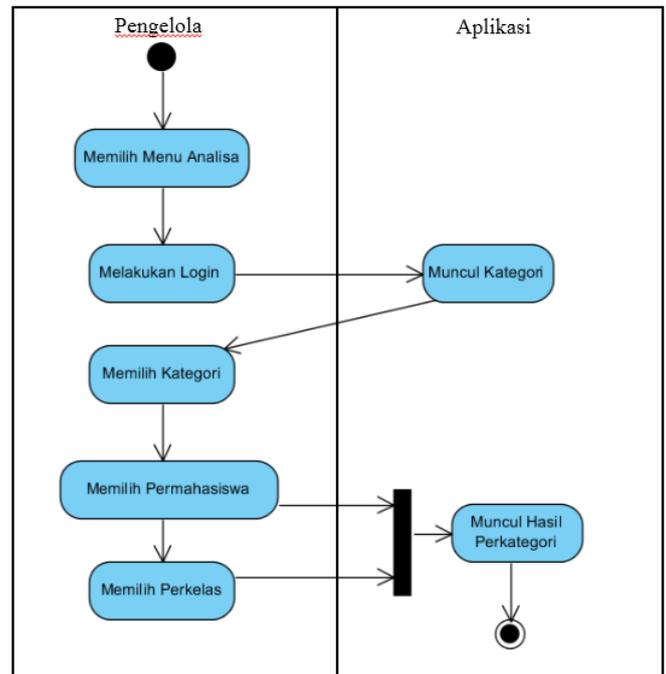
Sumber: Hasil Penelitian (2019)  
Gambar 5. Activity Diagram login

d) Activity Diagram User



Sumber: Hasil Penelitian (2019)  
Gambar 6. Activity Diagram User

e) Activity Diagram Pengelola



Sumber: Hasil Penelitian (2019)  
Gambar 7. Activity Diagram Pengelola

3. Penulisan Kode Program

Aplikasi analisa kecenderungan dan gaya belajar ini dirancang dengan menggunakan bahasa pemrograman java dan dibuat berbasis *mobile*. Penggunaan bahasa java akan dikompilasi untuk melihat sejauhmana aplikasi itu sesuai dengan yang diinginkan atau tidak, selanjutnya program akan dipackage sehingga menghasilkan file dengan ekstensi *apk* yang dapat dipasang apada perangkat *smartphone* berbasis android.

4. Pengujian Program

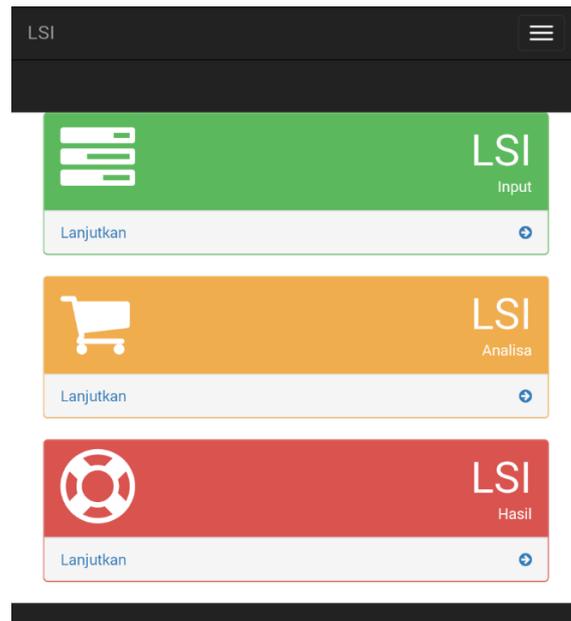
*Blackbox* testing atau pengujian kotak hitam merupakan sebuah metode untuk menguji perangkat lunak dari segi spesifikasi fungsional tanpa menguji desain dan kode program. Tujuan pengujian untuk mengetahui fungsi-fungsi, logika, input dan output dari perangkat lunak yang dirancang sesuai dengan yang dihendaki. Berikut adalah *Blackbox* yang dilakukan pada perangkat lunak:

Table 1. Hasil *Blackbox testing*

No Kelas Uji	Proses	Output	Hasil Uji
1	<i>Splash Screen</i>	Memasuki <i>loading</i> menuju menu utama	Implementasi ke halaman menu utama Sesuai
2	Button LSI Input	Masuk ke halaman login	Implementasi ke halaman menu login Sesuai
3	Button LSI Analisa	Masuk ke halaman login hasil	Implementasi ke halaman menu login hasil Sesuai
4	Button LSI Hasil	Masuk ke halaman login pengelola	Implementasi ke halaman menu login pengelola Sesuai
5	Button Login User	Masuk ke halaman tata cara pengisian pertanyaan pada aplikasi	Implementasi ke halaman Tata cara pengisian Sesuai
6	Button Batal Menu Login	Menghapus isian user dan password pada textbox	Mengosongkan Textbox user dan password Sesuai
7	Button Mulai Tata Cara	Masuk ke dalam pertanyaan	Implementasi ke halaman pertanyaan Sesuai
8	Button Pernyataan 1	Eliminasi pernyataan yang dipilih	Eliminasi pernyataan dan masuk pada pertanyaan selanjutnya Sesuai
9	Button Pernyataan 2	Eliminasi pernyataan yang dipilih	Eliminasi pernyataan dan masuk pada pertanyaan selanjutnya Sesuai
10	Button Pernyataan 3	Eliminasi pernyataan yang dipilih	Eliminasi pernyataan dan masuk pada pertanyaan selanjutnya Sesuai
11	Button Pernyataan 4	Eliminasi pernyataan yang dipilih	Eliminasi pernyataan dan masuk pada pertanyaan selanjutnya Sesuai
12	Button Login Analisa	Masuk ke halaman hasil analisa	Implementasi ke halaman menu hasil analisa Sesuai
13	Button Lihat Hasil	Masuk ke halaman hasil personal	Implementasi ke halaman hasil analisa personal Sesuai
14	Button Login Hasil	Masuk ke halaman hasil analisa keseluruhan khusus pengelola	Implementasi ke halaman menu hasil analisa keseluruhan Sesuai
15	Button Lihat Hasil Pengelola	Masuk ke halaman hasil analisa keseluruhan	Implementasi ke halaman analisa keseluruhan Sesuai
16	Button Lanjutkan Hasil	Masuk ke halaman hasil analisa keseluruhan personal	Implementasi ke halaman hasil analisa keseluruhan personal Sesuai

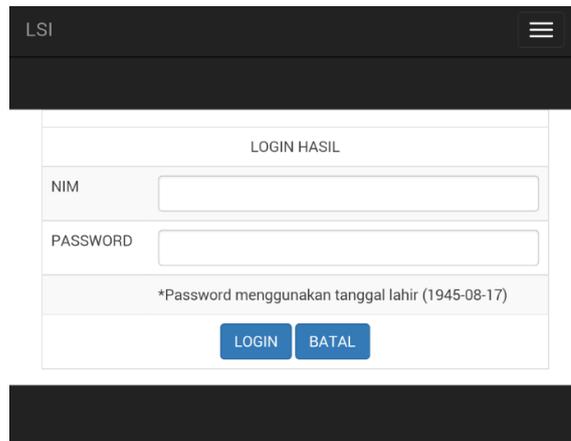
Sumber: Hasil Penelitian (2019)

5. Penerapan Program  
Tampilan awal aplikasi analisa kecenderungan dan gaya belajar seperti berikut:



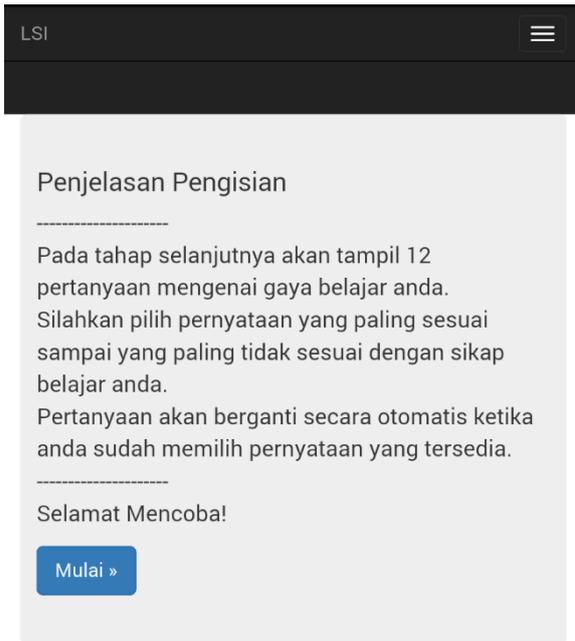
Sumber: Hasil Penelitian (2019)  
Gambar 8. Tampilan Awal Aplikasi

Pada tampilan awal terdapat tiga menu utama, yaitu menu LSI *Input*, LSI *Analisa* dan LSI *Hasil*, dimana setiap login pada menu berbeda-beda.



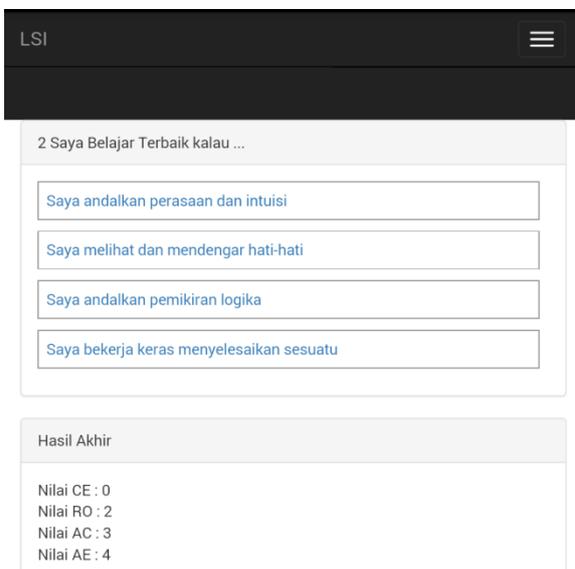
Sumber: Hasil Penelitian (2019)  
Gambar 9. Tampilan Login User

*Login* dengan menggunakan user dan password yang sudah ditentukan sebelumnya, sehingga user memiliki rasa aman akan hasil yang diperolehnya sehingga hasil hanya bisa dilihat oleh yang bersangkutan saja.



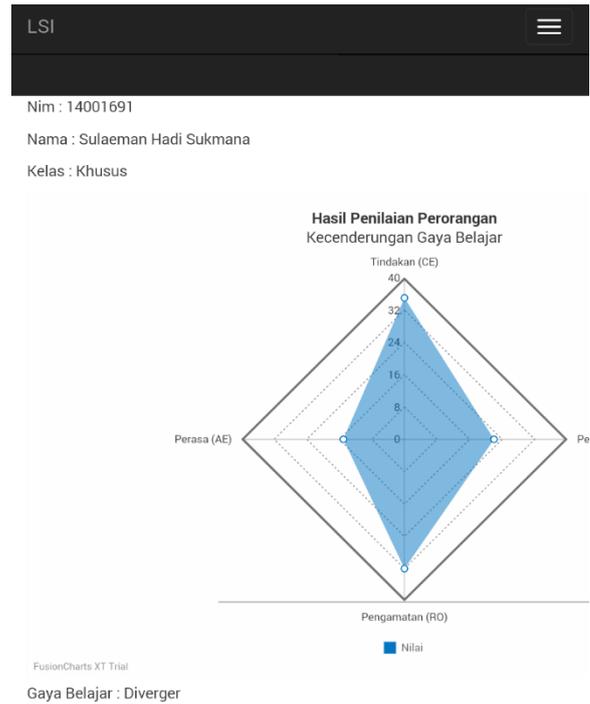
Sumber: Hasil Penelitian (2019)  
Gambar 10. Tampilan tata cara pengisian

Setelah selesai login maka, pengguna membaca tata cara penggunaan dan pengisian aplikasi.



Sumber: Hasil Penelitian (2019)  
Gambar 11. Tampilan Pernyataan

Tampilan tersebut menunjukkan empat pernyataan yang harus dipilih oleh pengguna, dimana pengguna diharuskan memilih pernyataan yang paling sesuai terlebih dahulu sampai pernyataan yang paling tidak sesuai. Pernyataan yang dipilih kan hilang sehingga tidak bisa dipilih kembali.



Kelebihan :  
Orang dengan gaya belajar ini, sangat tepat dalam melihat situasi yang konkrit dari berbagai sudut pandang, lebih pada mengamati daripada mengambil tindakan, mempunyai ketertarikan terhadap budaya dan suka mengumpulkan informasi.

Sumber: Hasil Penelitian (2019)  
Gambar 12. Tampilan hasil analisa individual

Tampilan tersebut menunjukkan analisa berdasarkan pernyataan yang dipilih oleh pengguna.



Sumber: Hasil Penelitian (2019)  
Gambar 13. Tampilan hasil analisa keseluruhan

Berdasarkan Gambar 13 menunjukkan bahwa kecenderungan gaya belajar responden cenderung pada gaya belajar Divergen, dimana responden dinilai mampu dalam melihat situasi secara konkrit dari berbagai sudut pandang/ perpspektif ketika belajar.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian melalui tahap analisa sampai dengan tahap implementasi aplikasi, maka dapat disimpulkan bahwa aplikasi analisa kecenderungan dan gaya belajar menggunakan metode *Learning Style Inventory* berbasis android dapat dengan mudah digunakan dan dipahami penggunaannya. Penyajian hasil analisa yang disajikan dalam bentuk grafik membuat pengguna merasa lebih dapat memahami dengan baik dibandingkan hasil yang hanya berupa konteks kalimat semata. Berbasis android merupakan sebuah keunggulan tersendiri sehingga pengguna dapat mengakses aplikasi dimana saja. Aplikasi dirancang menggunakan bahasa pemrograman java menggunakan *software* Android Studio dan di *packing* dalam sebuah file *apk*.

#### REFERENSI

- D'Amore, A., James, S. and Mitchell, E. K. L. (2012) 'Learning Style of First-year Undergraduate Nursing and Midwifery Students: A Cross-sectional Survey Utilising The Kolb Learning Style Inventory', *Elsevier: Nurse Education Today*, 32(5), pp. 506–515. doi: 10.1016/j.nedt.2011.08.001. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0260691711002000>
- Fuad, A. J. (2015) 'Gaya Belajar Kolb dan Percepatan Belajar', *Psychology Forum UMM: Seminar Psikologi dan Kemanusiaan*, pp. 1–6. doi: ISBN: 978-979-796-324-8. <http://mpsi.umm.ac.id/files/file/1-6%20A%20Jauhar.pdf>
- Gogus, A. and Gurdal, E. (2016) 'Learning and Personal Attributes of University Students in Predicting and Classifying The Learning Styles: Klob's mine-region Versus four-region Learning Styles.', *Elsevier: Procedia Social and Behavioral Sciences*, pp. 779–789. doi: DOI: 10.1016/j.sbspro.2016.02.145. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816001701>
- Istiana, P. (2016) 'Gaya Belajar Dan Perilaku Digital Native Terhadap Teknologi Digital Dan Perpustakaan', *Prosiding Seminar Nasional SLiMS Commeet West Java 2016*, pp. 343–350. <https://repository.ugm.ac.id/139214/>
- Lestari, W. (2015) 'Pemetaan Gaya Belajar Mahasiswa Dengan Clustering Menggunakan Fuzzy C-Means', *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, 1(3), pp. 1–8. <http://www.poltekindonusa.ac.id/wp-content/uploads/2016/05/Vol-1-3-2015-PEMETAAN-GAYA-BELAJAR-MAHASISWA-DENGAN-CLUSTERING-Wiji-L.pdf>
- Manolis, C., Burns, D. J. and Assudani, R. (2013) 'Assessing Experiential Learning Style: A Methodological Reconstruction and Validation of The Kolb Learning Style Inventory.', *Elsevier: Learning and Individual Differences*, (23), pp. 44–52. doi: 10.1016/j.lindif.2012.10.009. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1041608012001495>
- Nugroho, P. U., Pajow, A. P. and Liem, A. T. (2016) 'Aplikasi Test Personality dan Learning Style Inventory Berbasis Web Untuk Mahasiswa Universitas Klabat', *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia*, pp. 37–42. <https://www.ojs.amikom.ac.id/index.php/semnasteknomedia/article/view/1261>
- Nurajizah, S. and Saputra, M. (2018) 'Sistem Pakar Berbasis Android Untuk Diagnosa Penyakit Kulit Kucing Dengan Metode Forward Chaining', *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 14(1), pp. 7–14. <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/pilar/article/view/81>
- Setiawan, M. F. and Prihastuti (2013) 'Perbedaan Karakteristik Gaya Belajar Guru Ditinjau Dari Mata Pelajaran yang Diampu pada Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di Surabaya', *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 2(2), pp. 100–108. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jppp514415dfcfull.pdf>
- Shaikh, A. (2015) 'Learning Styles and Satisfaction With Educational Activities Among Paediatric Physicians at King Abdulaziz Medical City Jeddah', *Jurnal of Taibah University Medical Sciences*, 10, pp. 102–108. doi: 10.1016/j.jtumed.2015.02.002. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1658361215000244>

# Penerapan Metode Waterfall pada Sistem Pelayanan Berobat Balai Pemeliharaan Kesehatan Medifarma Berbasis Desktop

Hanafi Eko Darono

Universitas Bina Sarana Informatika  
hanafi.haf@bsi.ac.id

**Abstract** –Nowadays, conventional based services have been left behind. People begun to switch to computerized systems. Balai Pemeliharaan Kesehatan Medifarma is a health clinic that still applies a conventional system for its services. Poor data and records management which have no backups make it less effective and efficient, not only in searching data, but also in making reports. A desktop-based medical service system application is the solution which is designed to have some advantages, such as competitive, convenience and efficiency in working activities. Applying the Waterfall Method by using Data Flow Diagrams and Entity Relationship Diagrams to analyze the requirements of developed system and program.Improvement of the old system needs to be done by proposing the concept of implementing a new system at the BPK Medifarma. These improvements have several objectives, namely to provide improvements to the new system performance, provide solutions to data processing problems, provide work control and decision-making steps, work efficiency, and improve medical services at the BPK Medifarma.

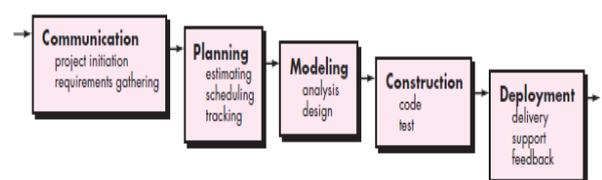
**Key Word:** Medical Service System, Waterfall Model

## I. PENDAHULUAN

Balai Pemeliharaan Kesehatan (BPK) Medifarma merupakan suatu klinik berobat yang memberikan suatu jasa pelayanan kesehatan terhadap masyarakat secara menyeluruh. Dengan menerapkan sistem konvensional pada pelayanan berobatnya yaitu penggunaan kertas formulir pada proses pencatatan pasien baru, pencarian berkas rekam medis yang cukup lama serta pengarsipan yang banyak dengan media kertas. Hal tersebut mengakibatkan proses pelayanan terhadap pasien menjadi lambat dan dapat terjadi ketidakakuratan terhadap laporan yang diterima oleh pimpinan BPK Medifarma. Pengelolaan data di bidang kesehatan dewasa ini menjadi penting mengingat perkembangan teknologi yang semakin pesat. Khususnya di klinik proses pengarsipan data secara digital menjadi hal yang tidak bisa diabaikan begitu saja dikarenakan pengelolaan data manual yang kurang efektif dan efisien baik dalam pencarian data maupun pembuatan laporannya (Subhiyakto et al., 2017). Arsip merupakan salah satu asset yang sangat berharga yang dimiliki oleh institusi (Indrayana, 2017). Berdasarkan alasan yang dikemukakan diatas, bentuk penyelesaiannya adalah dengan menggunakan komputerisasi sistem. Dengan adanya dukungan sistem informasi dapat membuat suatu klinik memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing (Kadir, 2014). Kinerja sistem akan lebih ditingkatkan dengan manajemen database yang terintegritas (Irawan, Risa, M, & S, 2017). Dengan adanya sistem baru semoga dapat memberikan kemudahan serta efisiensi kerja dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja yang ada.

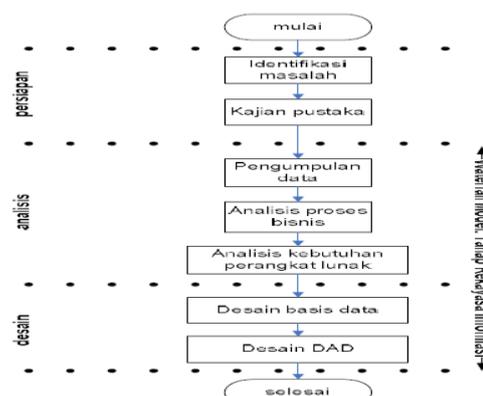
## II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada BPK Medifarma yang terletak di Ruko Pondok Cabe sejak bulan januari hingga february 2019 untuk laporan tugas akhir. Kajian analisis yang diambil mengacup ada sistem pelayanan berobat pada klinik tersebut. Bentuk penelitian yang dilakukan adalah dengan cara pendekatan kualitatif yaitu melakukan pengumpulan data dari observasi yang detail, wawancara mendalam, deskripsi yang lengkap dan mereview dokumen dengan lengkap (Tobing, Herdiyanto, & Astiti, 2017). Metode yang digunakan untuk penelitian ini dengan model *waterfall*.



Sumber: (Pressman, 2010)

Gambar 1. Metode Waterfall Model



Sumber: (Muttaqin, Nugroho, & Nugroho, 2016)

Gambar 2. Kerangka Penelitian

Tahapan yang dilakukan pada penelitian ini yaitu:

- a. Persiapan, dengan melakukan identifikasi masalah yang terdapat pada sistem pelayanan berobat di BPK Medifarma dan mencari beberapa literatur pustaka yang digunakan sebagai penunjang penelitian.
- b. Analisis, melakukan pengumpulan data dengan secara langsung mengamati obyek penelitian (*observation*), melakukan proses tanya jawab langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada nara sumber (wawancara), dan memeriksa berbagai berkas untuk analisis kebutuhan perangkat lunak yang diperlukan sebagai penunjang terhadap rancangan masukan maupun keluaran seperti kartu berobat, KTP, rekam medis, form kunjungan, resep, struk bayar, serta daftar kunjungan pasien. Mempelajari dan menganalisa proses serta dokumen bisnis yang sedang berjalan untuk mendapatkan gambaran keseluruhan sistem berjalan. Sedangkan analisa kebutuhan sistem berjalan, pada tahapan ini penelitian dilakukan dengan menganalisa kebutuhan sistem usulan dengan mengacu kepada sistem berjalan.
- c. Desain, merancang basis data dan sistem usulan dengan menyesuaikan dengan kebutuhan serta permasalahan yang berkaitan proses pelayanan berobat di BPK Medifarma menggunakan *entitas relationship diagram (ERD)*. Diagram hubungan entitas atau yang lebih dikenal dengan E-R Diagram, adalah notasi grafik dari sebuah model data atau sebuah model jaringan yang menjelaskan tentang data yang tersimpan (*storage data*) dalam sistem secara abstrak. Diagram hubungan entitas tidak menyatakan bagaimana manfaat data, membuat data, mengubah data dan menghapus data (Priyadi & Lestari, 2018). *Diagram Flow Data (DFD)* sebagai alat perancangan Penggunaan diagram alir data sebagai suatu diagram yang memperlihatkan aliran data dari objek sumber atau nilai masukan melewati suatu proses yang kemudian diubah menjadi suatu nilai keluaran maupun disimpan dalam tempat penyimpanan sementara merupakan metodologi yang digunakan dalam mengelola data yang diambil dari perusahaan (Dhika, Lukman, & Fitriansyah, 2016). Membuat aplikasi program dengan menggunakan bahasa pemrograman Visual Basic versi 6.0. Visual Basic adalah program yang digunakan untuk membuat aplikasi berbasis Microsoft Windows secara cepat dan mudah. Visual basic menyediakan *tool* untuk membuat aplikasi yang sederhana sampai aplikasi yang kompleks atau rumit baik untuk keperluan pribadi atau untuk keperluan perusahaan/instansi dengan sistem yang lebih besar (Irviani & Oktaviana, 2017).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN  
Analisis Proses Bisnis

Tabel 1. Proses Bisnis

Proses Bisnis	Kegiatan	Bagian terlibat	SI dalam proses bisnis
Pendaftaran Pasien	Input Data Pasien	Admin	menginputkan data-datanya pada berkas rekam medis yang diambil dari arsip rekam medis, mencatat data pasiennya dalam buku pasien dengan juga melihat data-data <i>customer client</i> yang ada.
	Pembuatan Kartu Berobat	Admin	membuatkan kartu berobat untuk diberikan kepada pasien itu kembali, Berkas rekam medis yang sudah diisikan tadi diserahkan kepada dokter untuk proses pemeriksaan medis
Pemeriksaan Pasien	Cek Medis Pasien	Dokter	Pasien memberikan keterangan mengenai data penyakit yang dideritanya dalam proses cek medis. Setelah itu dokter mengisikan diagnosanya pada berkas rekam medis
	Penyerahan Resep	Dokter	menyerahkan resep kepada pasien untuk mengambil obatnya di apotik
Pembayaran	Perhitungan Biaya	Asisten Apoteker	Pasien memberikan resep dan berkas rekam medis kepada asisten apoteker untuk dicarikan obatnya, melakukan perhitungan biaya obatnya dengan melihat data obat yang ada serta berkas rekam medisnya, kemudian resep akan di acc oleh apoteker untuk kemudian dibuatkan rekap pembayaran
	Pembuatan Struk Bayar	Kasir	Membuat struk bayar berdasarkan data rekap pembayaran
Hasil Laporan	Pencatatan form kunjungan	Admin	Membuat rekap laporan kunjungan
	Pembuatan Laporan Pendaftaran Pasien	Admin	Membuat rekap Berkas Pendaftaran
	Pembuatan Laporan	Admin	Membuat Rekap Daftar Kunjungan

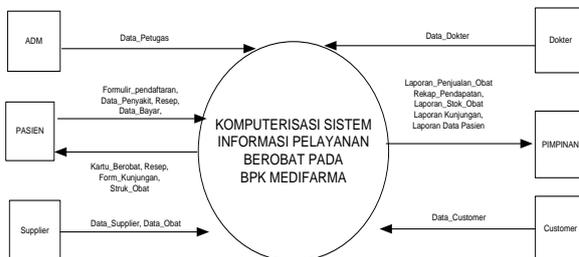
Kunjungan Pasien			
Pembuatan Laporan Pendapatan	Kasir	Membuat Rekap Pendapatan	Rekap Harian
Pembuatan Laporan Stok Obat	Asisten Apoteker	Membuat Rekap Stok Obat	

Sumber: (Darono, 2019)

Dari hasil pengamatan dilakukan pada proses sistem pelayanan berobat pada Balai Pemeliharaan Kesehatan Medifarma, terdapat beberapa masalah yang dihadapi antara lain proses *backup* pencatatan akan data-data mengenai dokter, supplier, customer serta obat belum ada. Dalam proses pencarian data rekam medis pasien membutuhkan waktu yang cukup lama dalam proses pencarian berkasnya. Belum tercapainya tertib administrasi dalam rangka upaya peningkatan pelayanan berobat dalam klinik tersebut terutama dalam hal perincian biaya medisnya. Data yang tersimpan rawan akan kehilangan dikarenakan dokumen hanya berupa arsip. Belum tersedianya hubungan antara bagian admin, kasir dan dokter yang dapat memudahkan pencarian informasi pendataan mengenai pasien, rekam medis pasien serta perincian biayanya.

### Rancangan Sistem Usulan

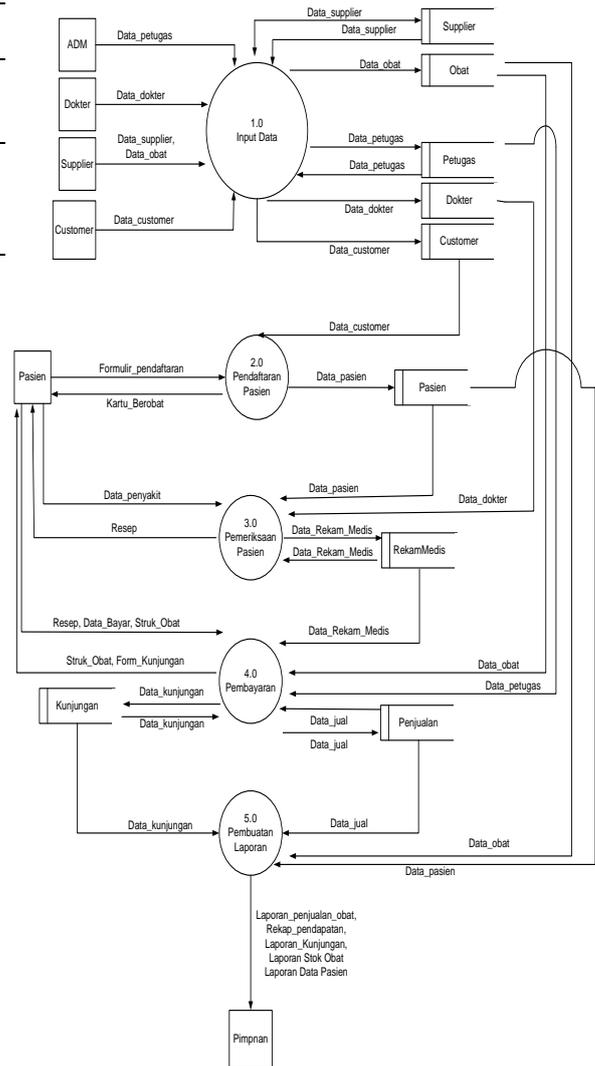
Setelah mempelajari dan menganalisa sistem yang ada serta permasalahan yang terdapat pada sistem berjalan, maka perlu dilakukan pembenahan terhadap sistem lama dengan mengusulkan konsep sistem baru pada BPK Medifarma. Pembenahan tersebut memiliki beberapa tujuan yaitu memberikan peningkatan terhadap kinerja sistem yang baru, memberikan solusi terhadap masalah pengolahan data, memberikan kontrol kerja serta langkah pengambilan keputusan, efisiensi kerja, dan meningkatkan pelayanan berobat pada BPK Medifarma.



Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 3. Diagram Konteks Usulan

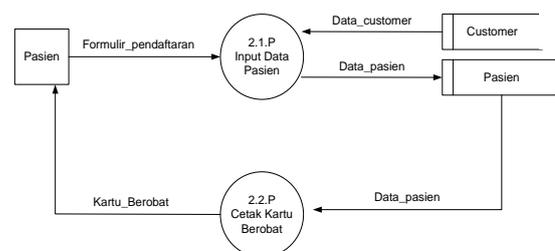
Gambar no 3 menerangkan gambaran menyeluruh pengembangan terhadap peralihan sistem lama menjadi sistem baru. Ada peran serta dari admin program yang diikutsertakan dalam rancangan sistem usulan.



Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 4. Diagram Nol Usulan

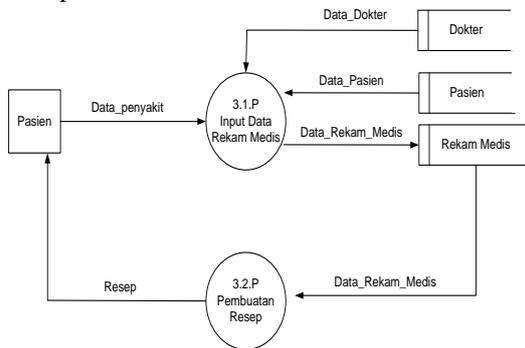
Gambar no 4 menerangkan adanya penambahan satu proses baru pada sistem yang diusulkan yaitu proses input data master oleh admin program, penginputan data pasien saat pendaftaran, input data rekam medis, penginputan data penjualan, penginputan data kunjungan serta cetak laporan yang diserahkan kepada pimpinan.



Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 5. Diagram Detail 2.0 Sistem Usulan

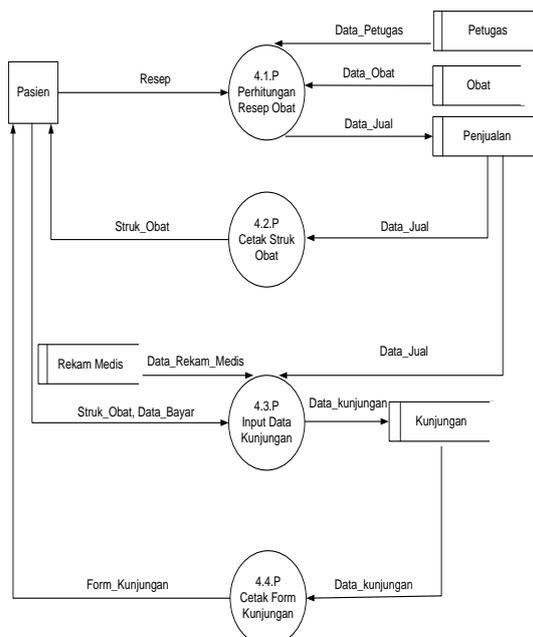
Gambar no 5 menjelaskan proses tahapan penginputan data pasien saat melakukan pendaftaran awal pasien baru.



Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 6. Diagram Detail 3.0 SistemUsulan

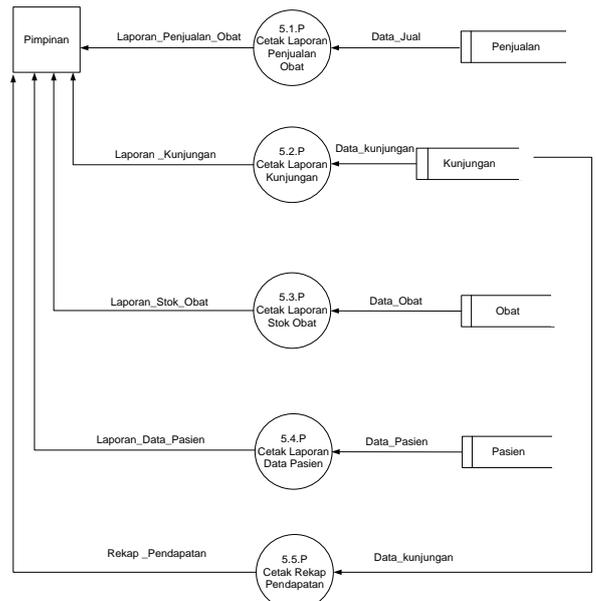
Gambar no 6 menerangkan proses tahap penginputan data rekam medis setelah pemeriksaan pasien dilakukan.



Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 7. Diagram Detail 3.0 SistemUsulan

Gambar no 7 merupakan tahapan detail proses 4.0 dengan bentuk gambaran proses perhitungan pengambilan obat, proses pencetakan struk obat, proses input data kunjungan, dan proses cetak form kunjungan.

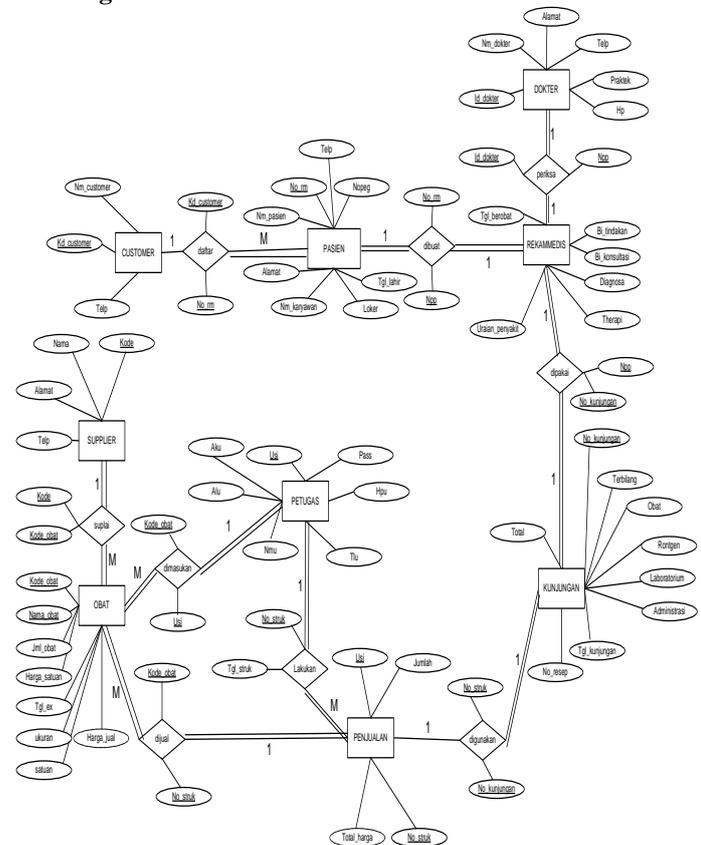


Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 8. Diagram Detail 5.0 SistemUsulan

Gambar no 8 diatas merupakan beberapa tahapan dalam mencetak berbagai laporan yang diperlukan oleh pimpinan, yaitu laporan penjualan obat, laporan kunjungan pasien, laporan stok obat, laporan data pasien, serta rekap pendapatan.

### Rancangan Basis Data

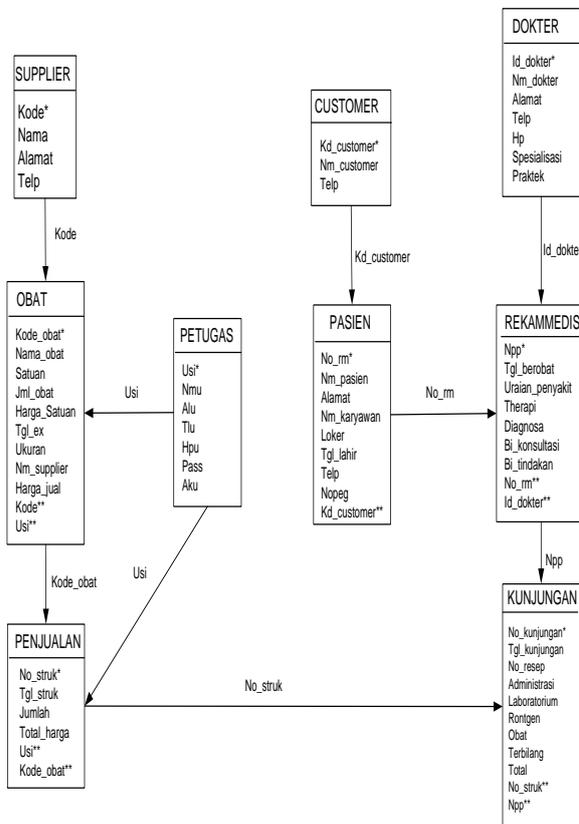


Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 9. Diagram Entity Relationship Diagram

Entitas yang terlibat dalam sistem ini yaitu customer, pasien, rekam medis, kunjungan, penjualan, petugas, obat dan supplier.

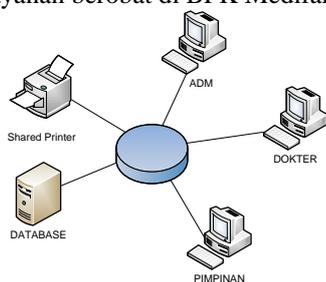
**Logical Record Structure (LRS)**



Sumber: (Daron, 2019)

Gambar 10. Diagram Logical Record Structure

Rancangan sistem usulan dengan menyesuaikan dengan kebutuhan serta permasalahan yang berkaitan proses pelayanan berobat di BPK Medifarma.



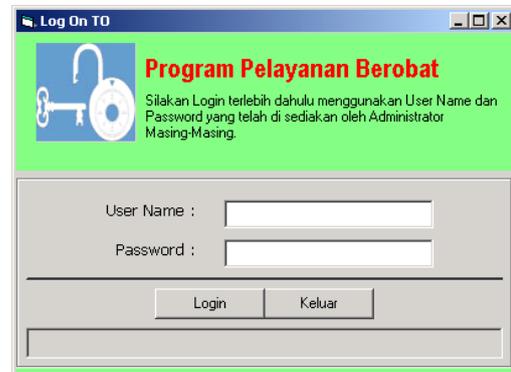
Sumber: (Daron, 2019)

Gambar 11. Skema Jaringan

Skema jaringan untuk sistem pelayanan berobat menggunakan jaringan intranet. Hal ini dimaksudkan, penggunaan intranet pada suatu lembaga agar bisa mempermudah mendapatkan informasi serta data-

data yang diperlukan untuk ruang lingkup lembaga itu sendiri (Rahmayu, 2016).

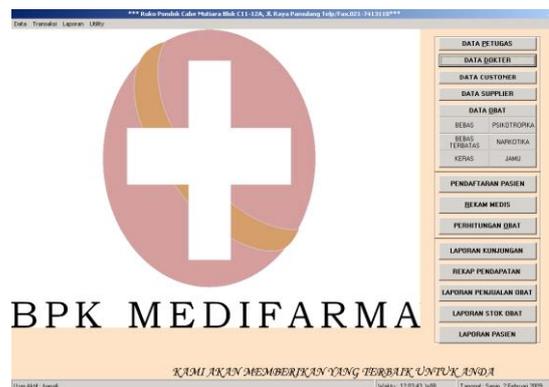
**Rancangan Program**



Sumber: (Daron, 2019)

Gambar 12. Menu Login

Gambar no 12 merupakan tampilan login awal program dengan beberapa akses untuk masuk ke menu utama program.



Sumber: (Daron, 2019)

Gambar 13. Menu Utama

Gambar no 13 merupakan tampilan menu utama program dari admin untuk menginput data user, data dokter, data customer, data obat dan cetak laporan kunjungan, laporan rekap pendapatan, laporan penjualan obat, laporan stok obat serta laporan data pasien.

Usia	Nmu	Aku
anto	anto	Perum. Pam
bunyana	bunyana	jl delima 3 b
hanafi	hanafi eko	jl salak raya t

Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 14. Form Input Data User

Gambar no 14 merupakan tampilan program untuk menginput data user agar dapat mengakses beberapa fasilitas program.

No. rm	Nm. pasien	Alamat	Nm. karyawan	Loker
P00.010209.0001	Hanafi	JL. Salak Raya	-	-
P01.010209.0002	Bunyana	Jl Duren sawit	Diod Yana	Bekasi Barat

Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 16. Form Input Pendaftaran Pasien

Gambar no 16 merupakan tampilan program untuk menginput data pendaftaran pasien yang akan berobat di klinik.

Nama obat	Satuan	Jml. obat	Harga
Biogen 500mg	Tablet	6	
Brandin 2mg	Tablet	10	
Codipront	Srop	44	
Codipront Exp	Srop	7	
Diapet	Kapsul	5	
Diacepan 10mg	Ineksi	13	
komidin srop 60g	Srop	3	
Nebacelin 5g	Bedak	10	
Neozep	Tablet	7	
Parasetam 60ml	Srop	24	

Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 15. Form Input Data Obat

Gambar no 15 merupakan tampilan input data obat berdasarkan jenis obat, ukuran, dosis, dan golongan obat.

No. rm	Nm. pasien	Alamat	Nm. karyawan	Loker
P00.010209.0001	Hanafi	Jl. Salak Raya	-	-
P01.010209.0002	Bunyana	Jl Duren sawit	Diod Yana	Bekasi Barat

Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 17. Form Input Rekam Medis

Gambar no 17 merupakan tampilan program pelayanan berobat mengenai input data rekam medis pasien yang dilakukan oleh dokter.

**PERINCIAN BIAYA PEMERIKSAAN RAWAT JALAN**

No. Kunjungan: K00003, NPP: P00002, Kode Dokter: HAF, Administrasi Rp: 7500.  
 Tgl Kunjungan: 02/02/2009, No Resep: R877655, Biaya Konsultasi Rp: 55000, Biaya Tindakan Rp: 25000.

Uraian Penyakit: MASIH SAKIT DI BAGIAN PUNDAK  
 Terapi: PIJAT REFLEKSI  
 DIAGNOSA: NYERI OTOT

Laboratorium Rp: 20000, Rontgen Rp: , Obat Rp: 13520, Dana Obat: .

**TOTAL BIAYA: TERBILANG: Rp. 146.020**  
 (Se Ratus Dua Puluh Six Ribu Dua Puluh Rupiah)

Buttons: SIMPAN, BATAL, CETAK FORM KUNJUNGAN

No.	Npp	No. m	Tgl. berobat	Uraian penyakit	Terapi	Diagnosis
1	P00002	P01	02/02/2009	MASIH SAKIT DI BG. PIJAT REFLEKSI	NYERI OTOT	

Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 18. Form Input Daftar Kunjungan

Gambar no 18 merupakan tampilan program pelayanan berobat mengenai input data daftar kunjungan pasien yang dilakukan oleh dokter.

Tanggal: 02-02-2009, Nomor Struk: S00002

Kode Obat	Nama Obat	Jumlah Obat	Harga	Jumlah	Tgl Expired
T03PAR03001	Parasetamol 60ml	1	8848		06/07/2009

Kode obat	Nama Obat	Jml obat	Harga satuan	Jumlah
P01DIA11001	Diazepam 10mg	1	17510	17510

Buttons: Tambah Obat, Hapus Obat, TRANSAKSI BARU, Simpan Data

Total Harga: 17510

Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 19. Form Perincian Obat

Gambar no 19 merupakan tampilan program mengenai perhitungan resep obat dengan rincian obat yang dibeli.

Buttons: Tanggal, Bulan, Tahun, Tampil, Cetak

DAFTAR KUNJUNGAN PASIEN  
 Klinik: BPK MEDIFARMA  
 Bulan: 2 Februari 2009

No.	Tgl Kunjungan	NPP	No. resep	No. struk	Total
1	02/02/2009	P00002	R877655	S00001	146020

Jumlah Total Biaya Kunjungan: Rp. 146.020

Pondok Cabe, 02-02-2009  
 BPK MEDIFARMA  
 Dra. Yanti Herjantiningsih Aptk, Mken  
 Direktur

Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 20. Form Laporan Kunjungan Pasien

Gambar no 20 merupakan tampilan program untuk mencetak laporan kunjungan pasien berdasarkan tanggal, bulan dan tahun kunjungan.

Buttons: Tgl, Bulan, Tahun, Tampil, Cetak

REKAP PENDAPATAN HARIAN BPK MEDIFARMA  
 Ruko Pondok Cabe Mutiara Blok C11-12A, Jl. Raya Pamulang Telp/Fax: 021-7413110

Periode: 2 Februari 2009

No.	Tgl Rekap	No Struk	Administrasi	Laboratorium	Rontgen	Obat	Total
K00002	02/02/2009	S00001	7500	20000	25000	13520	146020

Total: Rp. 146.020

Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 21. Form Cetak Rekap Pendapatan Harian

Gambar no 21 merupakan tampilan program untuk mencetak rekap pendapatan berdasarkan tanggal bulan dan tahun yang ditentukan.

Buttons: Bulan, Tahun, Tampil, Cetak

LAPORAN PENJUALAN OBAT BPK MEDIFARMA  
 Ruko Pondok Cabe Mutiara Blok C11-12A, Jl. Raya Pamulang Telp/Fax: 021-7413110

Periode: Februari 2009

No Struk	Tgl Struk	Kode Obat	Jumlah Harga	Total Harga	Uraian
S00001	01/02/2009	P01BRA01002	13520	13520	hanafi

Total Penjualan: Rp. 13.520

Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 22. Form Cetak Laporan Penjualan Obat

Gambar no 22 merupakan tampilan program untuk mencetak laporan penjualan obat yang ditentukan.

Buttons: Golongan Obat, Waktu Kadaluarsa, Tampil, Cetak

LAPORAN DATA STOK OBAT  
 Klinik: BPK MEDIFARMA  
 Bulan: Januari 2009

No	Kode Obat	Nama Obat	Jenis	Jumlah Stok	Harga Satuan	Tgl Expired	Ukuran
1	B01BD01001	Biogestec 500mg	Tablet	6	5500	13/02/2009	500 mg
2	B02KND03002	Komolid sinop 60g	Susp	3	5500	02/04/2009	60 g

Jumlah Total Obat: 9

Pondok Cabe, 02-02-2009  
 BPK MEDIFARMA  
 Dra. Yanti Herjantiningsih Aptk, Mken  
 Direktur

Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 23. Form LaporanStokObat

Gambar no 23 merupakan tampilan program untuk mencetak laporan stok obat berdasarkan golongan obat atau waktu kadaluarsanya.

No	No SIM	Nama Pasien	Alamat	Tgl Lahir	Telp	Nama Karyawan	No. Pegawai	Lokasi
1	PBI.018205.0002	Banyuwangi	Jl Duran sari	09/01/1984	77345261	Dipud Yana	992.000.10	Bekasi Barat

Sumber: (Darono, 2019)

Gambar 24. Form Laporan Data Pasien

Gambar no 24 merupakan tampilan program untuk mencetak laporan data pasien berdasarkan jenis customer.

#### IV. KESIMPULAN

Dengan proses kerja yang sudah dikomputerisasikan, diharapkan akan dapat membantu dalam meringankan serta mempercepat proses kerja. Selain itu juga dapat lebih menghemat waktu dan tenaga. Kepuasan pasien tetap terjaga dengan adanya sistem pelayanan berobat yang baru dengan tetap menjaga kualitas pelayanan. Dan diperlukan adanya proses evaluasi untuk tahap pengembangan aplikasi berikutnya agar memperoleh perangkat lunak yang kompleks dan berbasis web service mengingat saat ini peranan media secara online sangat populer.

#### REFERENSI

- Darono, H. E. (2019). *Laporan Akhir Penelitian*. Jakarta.
- Dhika, H., Lukman, L., & Fitriansyah, A. (2016). PERANCANGAN SISTEM INFORMASI JASA PENGIRIMAN BARANG BERBASIS WEB. *Simetris : Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, vol 7 No.1, 51–58. <https://doi.org/10.24176/simet.v7i1.487>
- Indrayana, I. N. E. (2017). PERANCANGAN APLIKASI SISTEM PENGELOLAAN ARSIP JURUSAN TEKNIK ELEKTRO POLITEKNIK NEGERI BALI. *Logic : Jurnal Rancang Bangun Dan Teknologi*, vol 16 No.2, 75–79. <https://doi.org/10.31940/logic.v16i2.156>
- Irawan, A., Risa, M., M, M. A., & S, A. E. (2017). Perancangan Sistem Informasi Penjualan Pakaian Pada c Inc Berbasis Online. *Jurnal Positif*, vol 3 No.2, 74–82. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/233619/perancangan-sistem-informasi-penjualan-pakaian-pada-cv-nonninth-inc-berbasis-onl>

- Irviani, R., & Oktaviana, R. (2017). Aplikasi Perpustakaan Pada SMA N1 Kelumbayan Barat Menggunakan Visual Basic. *Jurnal TAM ( Technology Acceptance Model )*, vol 8 No.1, 63–69. Retrieved from <http://ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/JurnalTam/article/view/89>
- Kadir, A. (2014). *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi*. (D. H, Ed.), *Andi Offset* (2nd ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Muttaqin, M., Nugroho, E. ;, & Nugroho, H. A. ; (2016). DATA FLOW DIAGRAM ( DFD ) DESIGN FOR THE DEVELOPMENT OF INFORMATION RETRIEVAL SYSTEM ( IRS ) OF RESEARCH DOCUMENT USING NON-RELATIONAL DATABASE. *JURNAL TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI*, vol 5 No.1(June 2016), 49–58. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/330702383\\_DATA\\_FLOW\\_DIAGRAM\\_DFD\\_DESIGN\\_FOR\\_THE\\_DEVELOPMENT\\_OF\\_INFORMATION\\_RETRIEVAL\\_SYSTEM\\_IRS\\_OF\\_RESEARCH\\_DOCUMENT\\_USING\\_NON-RELATIONAL\\_DATABASE](https://www.researchgate.net/publication/330702383_DATA_FLOW_DIAGRAM_DFD_DESIGN_FOR_THE_DEVELOPMENT_OF_INFORMATION_RETRIEVAL_SYSTEM_IRS_OF_RESEARCH_DOCUMENT_USING_NON-RELATIONAL_DATABASE)
- Pressman, R. S. (2010). *SOFTWARE ENGINEERING: A PRACTITIONER'S APPROACH, SEVENTH EDITION* (SEVENTH ED). New York: McGraw-Hill.
- Priyadi, D. A., & Lestari, E. W. (2018). Perancangan Sistem Informasi Pelayanan Surat Menyurat Pada Kantor Desa Tanjungsari Kutowinangun Kebumen Berbasis Desktop. *Jurnal Teknik Komputer*, vol 4 No.2, 84–91. <https://doi.org/10.31294/jtk.v4i2.3444>
- Rahmayu, M. (2016). Rancang Bangun Sistem Informasi Pada Rumah Sakit Dengan Layanan Intranet Menggunakan Metode Waterfall. *Jurnal Evolusi*, vol 4 No.2, 33–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/evolusi.v4i2.699>
- Subhiyacto, E. R., Astuti, Y. P., Umaroh, L., Utomo, D. W., Rachmawanto, E. H., & Sari, C. A. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Pengarsipan Data Pasien Klinik Cemara. *Techno.Com*, vol 16 No., 25–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.33633/tc.v16i1.1290>
- Tobing, D. H., Herdiyanto, Y. K., & Astiti, D. P. (2017). *PENDEKATAN DALAM PENELITIAN KUALITATIF*. Universitas Udayana. Denpasar: Universitas Udayana.

## Pemilihan Pegawai Terbaik Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* di Asisten Deputi Pengembangan Staf Aparatur Kementerian Pariwisata Jakarta

Priatno<sup>1</sup>, Wahyu Sofian Partawijaya<sup>2</sup>, Muhamad Ryansyah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
priatno.prn@bsi.ac.id

<sup>2</sup> STMIK Nusamandiri Jakarta  
wahyusof2108@nusamandiri.ac.id

<sup>3</sup>STMIK Nusamandiri Jakarta  
muhamad.mur@nusamandiri.ac.id

**Abstract** – Deputy Assistant of Human Resources Development Apparatus of the Ministry of Tourism Jakarta is a government agency engaged in the development of personnel of the apparatus. Employees are very important resources to determine the success of a work unit. Efforts to improve the quality of performance of a civil servant is the selection of the best employees. The best employee selection is an award given for work performance, behavior and service. Decision Support System (SPK) that can help make it easier to determine an employee can be said to be worthy of being awarded as the best employee. In this study the decision-making calculation method used is Simple Additive Weighting (SAW) with 6 criteria, namely service orientation, integrity, commitment, discipline, cooperation, leadership. The ranking process is carried out through several stages starting with the grading of criteria, weighting, matching ranking, normalization, and ranking so as to produce the value of each criterion which is stated to have met the best employee selection criteria at the Deputy Assistant of HR Development of the Ministry of Tourism in Jakarta.

**Key Word:** Decision Support System, Simple Additive Weighting, Best Employees

### I. PENDAHULUAN

Kualitas pegawai pada sebagian besar perusahaan merupakan suatu permasalahan yang sangat penting. Dengan adanya pegawai-pegawai yang berkualitas membuat suatu perusahaan dapat berdiri dengan kokoh, bertumbuh dan berkembang dengan pesat dan menjadi besar. Oleh karena itu diperlukan kerjasama yang baik antara semua pegawai dan pimpinan perusahaan.

Dengan pemilihan pegawai terbaik ini untuk memacu pegawai agar lebih giat dalam bekerja dan aktif dalam kegiatan di kantor ataupun di luar kantor yang positif. Untuk memperoleh informasi yang cepat dan akurat dalam proses pemilihan pegawai terbaik yang memenuhi kriteria, maka dibutuhkan suatu proses yang otomatis dengan menggunakan teknologi.

Salah satu solusi dengan penerapan teknologi informasi dalam pengambilan keputusan adalah penggunaan Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Penerapan SPK dalam pengambilan keputusan terhadap suatu masalah bisa dilakukan dengan cepat. SPK ini memiliki beberapa metode, dalam pelaksanaan untuk menentukan pegawai terbaik agar lebih aktual maka digunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang digunakan untuk mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut.

Dalam kasus ini yaitu untuk pemilihan pegawai terbaik akan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang juga sering disebut dengan metode penjumlahan terbobot.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka diperlukan kriteria-kriteria lain yang bisa dijadikan acuan dalam pemilihan pegawai terbaik. Namun semakin banyak penggunaan kriteria dalam pemilihan pegawai terbaik maka dalam penyelesaiannya akan melalui perhitungan yang semakin kompleks. Selain semakin kompleksnya proses perhitungannya, waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasilnya juga akan lebih lama. Oleh karena itu diperlukan sebuah metode yang mampu menyelesaikan pengambilan keputusan pemilihan pegawai terbaik dengan banyak kriteria (multikriteria) dan memerlukan waktu pemrosesan yang relatif cepat (I Gede Bendesa Subawa, I Made Agus Wirawan, 2015)

Banyak metode yang dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan salah satunya metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Dengan metode ini penelitian dilakukan dengan mencari nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilakukan proses perbandingan yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu pegawai terbaik.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### Instrument Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu peneliti dalam pengumpulan data. Mutu instrumen akan menentukan juga mutu dari pada data yang dikumpulkan, sehingga tepatlah dikatakan bahwa hubungan instrumen dengan data adalah sebagai jantungnya penelitian yang saling terkait antara: latar belakang; permasalahan; identifikasi; tujuan; manfaat; kerangka pemikiran; asumsi dan hipotesis penelitian. (Riduwan, 2012). Penelitian ini menggunakan instrument observasi dan wawancara yang ditujukan kepada kepada pihak asdep pengembangan SDM aparatur kementerian pariwisata jakarta tentang pemilihan pegawai terbaik. Data dari observasi dan wawancara tersebut menentukan pemilihan pegawai terbaik berdasarkan kriteria orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

### Populasi dan Sample Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Semakin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya jika semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi.

### Penelitian Terkait

Literatur mengenai penggunaan metode simple additive weighting banyak ditemukan dalam buku maupun jurnal-jurnal ilmiah, berikut ini beberapa topik penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan dan terkait dengan penggunaan metode simple additive weighting dan permasalahan yang sejenis dengan yang penulis teliti :

Rancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan dengan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighthing* (Studi Kasus di PT. Paran Internasional). Proses penilaian kinerja untuk pemilihan pegawai terbaik yang selama ini dilakukan oleh perusahaan atau pihak manajemen merupakan proses yang rumit, sehingga memerlukan pertimbangan-pertimbangan yang cermat, adanya kesulitan dalam perhitungan secara sistematis, dan penilaian yang dilakukan cenderung bersifat subjektif sehingga terjadi ketidakpuasan terhadap hasil keputusan. Untuk memperoleh informasi yang cepat

dan akurat dalam proses pemilihan pegawai terbaik yang memenuhi kriteria, maka dibutuhkan suatu proses yang otomatis dengan menggunakan teknologi (Noviana, 2013)

Dalam menentukan penerimaan beasiswa, banyak sekali kriteria-kriteria yang harus dimiliki oleh individu sebagai syarat dalam mendapatkan beasiswa. Masing-masing sekolah pasti memiliki perbedaan kriteria-kriteria untuk menentukan siapa yang akan terpilih mendapatkan beasiswa. Mengingat pada kasus ini, peneliti mencari alternatif terbaik berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan dengan menggunakan sistem pendukung keputusan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Hasil penelitian yang diperoleh adalah siswa-siswi yang memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh pihak sekolah akan memperoleh beasiswa (Eniyati, 2011)

Penerapan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) Dalam Sistem Pendukung Keputusan Promosi Kenaikan Jabatan. Metode yang digunakan dalam menentukan promosi Promosi ini *Simple Additive Weighting* (SAW). Di mana metode ini adalah metode penghitungan tertimbang atau metode yang menyediakan kriteria tertentu yang berbobot sehingga setiap nilai jumlah dari bobot dari hasil yang diperoleh akan menjadi keputusan akhir. Dilihat dari aspek manajerial penilaian dapat dikembangkan dengan kriteria lain sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perhitungan menggunakan *Simple Additive Weighting*, dengan mengacu pada kriteria pekerjaan, evaluasi kinerja, dan penilaian perilaku karyawan, kemudian memilih seorang karyawan yang akan mendapatkan promosi (Friedyadie, 2016).

### Sistem Pendukung Keputusan

DSS merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (M Kom Kusri, 2007).

### Metode *Simple Additive Weighting* (SAW)

Metode *Simple Additive Weighting* sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot (Dicky Nofriansyah, S.Kom., 2015). Konsep dasar metode *Simple Additive Weighting* adalah mencari penjumlahan terbobot dengan rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode *Simple Additive Weighting* disarankan untuk menyelesaikan masalah penyeleksian dalam sistem pengambilan keputusan yang memiliki banyak atribut. Metode *Simple Additive Weighting* membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan

(X) ke suatu skala yang di dapat diperbandingkan dengan semua rating alternative yang ada.

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{\bar{X}_{ij}}{\bar{X}_i} & \text{jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\bar{X}_i}{\bar{X}_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost), } \bar{X}_i \end{cases}$$

Dengan adanya rij adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif Ai pada atribut Cj : i = 1,2,...,m dan j = 1,2,..., n

Keterangan:

Max Xi : Nilai terbesar dari setiap kriteria i.

Min Xij : Nilai terbesar dari setiap kriteria i.

Xij : Nilai atribut yang dimiliki dari setiap kriteria.

Benerfit : Jika nilai terbesar adalah terbaik.

Cost : Jika nilai terkecil adalah terbaik.

Vi : Rangking untuk setiap alternatif.

Wj : Nilai bobot rangking (dari setiap kriteria)

rij : Nilai rating kinerja ternormalisasi

Nilai Vi yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif Ai lebih terpilih (Dicky Nofriansyah, S.Kom., 2015).

Keunggulan dari metode *Simple Additive Weighting* dibandingkan dengan metode sistem keputusan yang lain terletak pada kemampuannya dalam melakukan penelitian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot tingkat kepentingan yang dibutuhkan.

Dalam metode SAW juga dapat menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada kemudian dilakukannya proses perangkingan yang jumlah nilai bobot dari semua kriteria dijumlahkan setelah menentukan nilai bobot dari setiap kriteria. Intinya bahwa pada metode SAW ini menentukan nilai bobot pada setiap kriteria untuk menentukan alternatif optimal. Menjelaskan kronologis penelitian, termasuk desain penelitian, prosedur penelitian (dalam bentuk algoritma, Pseudocode atau lainnya), bagaimana untuk menguji dan akuisisi data. Deskripsi dari program penelitian harus didukung referensi, sehingga penjelasan tersebut dapat diterima secara ilmiah.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut penjabaran hasil penelitian berisi paparan hasil analisis pemilihan pegawai terbaik menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW)

Dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pemilihan Pegawai Terbaik Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) di Asdep Pengembangan SDM Aparatur Kementerian Pariwisata Jakarta. Responden pada

penelitian ini berjumlah 6 pegawai dari 43 pegawai yang berada di Asdep Pengembangan SDM Aparatur Kementerian Pariwisata Jakarta dan diperoleh 6 kriteria sebagai berikut:

**Tabel IV.1 Kriteria**

Kriteria (C)	Keterangan
C1	Orientasi Pelayanan
C2	Integritas
C3	Komitmen
C4	Disiplin
C5	Kerjasama
C6	Kepemimpinan

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Dari kriteria tersebut, maka ditentukan suatu tingkatan kepentingan kriteria berdasarkan nilai bobot yang telah ditentukan ke dalam bilangan fuzzy. Rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.2 Bilangan Fuzzy**

Bilangan Fuzzy	Nilai
Buruk (B)	1
Kurang (K)	2
Cukup (C)	3
Baik (B)	4
Sangat Baik (SB)	5

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij}$$

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Berdasarkan kriteria dan *rating* kecocokan setiap alternatif (Ai) pada setiap kriteria (Cj) yang telah ditentukan, selanjutnya penjabaran bobot setiap kriteria (Cj) yang telah di konversikan ke bilangan *Fuzzy*.

### Pengolahan Data dan Perhitungan Manual Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW).

Pada tahap pengujian ini akan dilakukan pengujian dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk pengolahan data menentukan keputusan pemilihan pegawai terbaik.

Ada beberapa langkah untuk melakukan perhitungan menentukan keputusan pemilihan

pegawai terbaik menggunakan metode *Simple Additive Weighthing* (SAW).

#### Alternatif

Langkah pertama menentukan alternatif, yaitu A, Berikut adalah data alternatif yang akan digunakan dalam perhitungan.

**Tabel IV.3**  
**Data Alternatif**

No	Nama	Kriteria					
		Orientalisasi	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepercayaan
1	A1	94	94	95	95	94	94
2	A2	74	92	80	90	94	92
3	A3	90	88	87	87	86	87
4	A4	75	75	80	88	91	75
5	A5	90	88	72	90	75	90
6	A6	86	70	93	86	87	83

Sumber : Asdep Pengembangan SDM Aparatur Kementerian Pariwisata Jakarta (2017)

#### Kriteria

Langkah kedua menentukan kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan Cj.

##### 1. Kriteria Orientasi Pelayanan (C1)

**Tabel IV.4 Orientasi Pelayanan (C1)**

Orientasi Pelayanan (C1)	Bilangan Fuzzy	Nilai
<b>50 ke bawah</b>	Buruk (B)	<b>1</b>
<b>51-60</b>	Kurang (K)	<b>2</b>
<b>61-75</b>	Cukup (C)	<b>3</b>
<b>76-90</b>	Baik (B)	<b>4</b>
<b>91-100</b>	Sangat Baik (SB)	<b>5</b>

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

##### 2. Kriteria Integritas (C2)

**Tabel IV.5 Integritas (C2)**

Integritas (C2)	Bilangan Fuzzy	Nilai
<b>50 ke bawah</b>	Buruk (B)	1
<b>51-60</b>	Kurang (K)	2

<b>61-75</b>	Cukup (C)	3
<b>76-90</b>	Baik (B)	4
<b>91-100</b>	Sangat Baik (SB)	5

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

##### 3. Kriteria Komitmen (C3)

**Tabel IV.6 Komitmen (C3)**

Komitmen (C3)	Bilangan Fuzzy	Nilai
<b>50 ke bawah</b>	Buruk (B)	1
<b>51-60</b>	Kurang (K)	2
<b>61-75</b>	Cukup (C)	3
<b>76-90</b>	Baik (B)	4
<b>91-100</b>	Sangat Baik (SB)	5

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

##### 4. Kriteria Disiplin (C4)

**Tabel IV.7 Disiplin (C4)**

Disiplin (C4)	Bilangan Fuzzy	Nilai
<b>50 ke bawah</b>	Buruk (B)	1
<b>51-60</b>	Kurang (K)	2
<b>61-75</b>	Cukup (C)	3
<b>76-90</b>	Baik (B)	4
<b>91-100</b>	Sangat Baik (SB)	5

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

##### 5. Kriteria Kerjasama (C5)

**Tabel IV.8 Kerjasama (C5)**

Kerjasama (C5)	Bilangan Fuzzy	Nilai
<b>50 ke bawah</b>	Buruk (B)	1
<b>51-60</b>	Kurang (K)	2
<b>61-75</b>	Cukup (C)	3
<b>76-90</b>	Baik (B)	4

91-100	Sangat Baik (SB)	5
--------	------------------	---

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

6. Kriteria Kepemimpinan (C6)

**Tabel IV.9 Kepemimpinan (C6)**

Kepemimpinan (C6)	Bilangan Fuzzy	Nilai
50 ke bawah	Buruk (B)	1
51-60	Kurang (K)	2
61-75	Cukup (C)	3
76-90	Baik (B)	4
91-100	Sangat Baik (SB)	5

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

**Bobot Preferensi**

Langkah ketiga menentukan bobot preferensi atau tingkat kepentingan (W). Berdasarkan tingkat kepentingan masing-masing kriteria yang dibutuhkan. Nilai bobot dari setiap kriteria ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel IV.10 Nilai Bobot**

Kriteria (C)	Keterangan	Bobot (%)
C1	Orientasi Pelayanan	10%
C2	Integritas	15%
C3	Komitmen	15%
C4	Disiplin	15%
C5	Kerjasama	20%
C6	Kepemimpinan	25%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

A. Nilai rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria

Langkah keempat menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria yang telah ditentukan.

**Tabel IV.11  
Rating Kecocokan Alternatif**

Nama Pegawai	Kriteria					
	Orientasi Pelayanan (C1)	Integritas (C2)	Komitmen (C3)	Disiplin (C4)	Kerjasama (C5)	Kepemimpinan (C6)

	Alternatif (A1-A6)	C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	A1	5	5	5	5	5	5
2	A2	3	5	4	4	5	5
3	A3	4	4	4	4	4	4
4	A4	3	3	4	4	5	3
5	A5	4	4	3	4	3	4
6	A6	4	3	5	4	4	4

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

B. Matriks Keputusan

Setelah nilai rating alternatif pada setiap kriteria ditentukan, langkah ke lima adalah membuat matriks keputusan (X) yang dibentuk dari tabel rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap kriteria.

	5	5	5	5	5	5
	3	5	4	4	5	5
	4	4	4	4	4	4
X	3	3	4	4	5	3
	4	4	3	4	3	4
	4	3	5	4	4	4

C. Normalisasi Matriks Keputusan (X)

Langkah keenam melakukan proses normalisasi matriks keputusan (X),

$$R_{ij} = \frac{X_{ij}}{\max X_{ij}}$$

Sumber : Frieyadie (2016)

**Gambar IV.1**

Dari hasil perhitungan maka dapat dibuat tabel nilai kriteria terbaik dari setiap pegawai, sebagai berikut :

**Tabel IV.12  
Nilai Kriteria Terbaik**

No	V <sub>i</sub>	Nama Pegawai (Alternatif)	Nilai Kriteria Terbaik
1	V <sub>1</sub>	A1	76
2	V <sub>2</sub>	A2	71
3	V <sub>3</sub>	A3	83
4	V <sub>4</sub>	A4	78
5	V <sub>5</sub>	A5	80
6	V <sub>6</sub>	A6	82

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Setelah dilakukan perhitungan pada data pegawai, maka didapatkan hasil seperti pada tabel IV.12. Hasil penelitian dengan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan  $V_3$  dan  $V_6$  berhak menjadi pegawai terbaik di Asdep Pengembangan SDM Aparatur Jakarta dengan hasil nilai **83 dan 82**.

#### 4.1. Pengolahan Data dan Perhitungan dengan Software Microsoft Excel 2007 Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW).

A. Matriks keputusan menentukan pemilihan pegawai terbaik menggunakan software Microsoft Excel 2007

Alternatif	Kriteria					
	(C1)	(C2)	(C3)	(C4)	(C5)	(C6)
A1	5	5	5	5	5	5
A2	3	5	4	4	5	5
A3	4	4	4	4	4	4
A4	3	3	4	4	5	3
A5	4	4	3	4	3	4
A6	4	3	5	4	4	4

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

**Gambar IV.3** Tabel Matriks Keputusan

B. Proses Normalisasi

Alternatif	Kriteria					
	(C1)	(C2)	(C3)	(C4)	(C5)	(C6)
A1	10	9	12	9	16	20
A2	10	9	12	9	16	15
A3	10	12	12	12	12	25
A4	10	12	12	12	16	16
A5	10	15	12	15	12	16
A6	10	15	12	9	16	20

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

**Gambar IV.4** Tabel Proses Normalisasi

C. Hasil Akhir

No	Alternatif	Nilai Terbaik
1	A1	76
2	A2	71
3	A3	83
4	A4	78
5	A5	80
6	A6	82

Sumber : Hasil Penelitian (2017)

**Gambar IV.5** Tabel Hasil Akhir

Hasil yang didapat dari perhitungan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dengan Microsoft Excel 2007 adalah **A3 dan A6** mendapatkan nilai tertinggi yaitu **83 dan 82**.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai terbaik dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW), maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dapat memberikan alternatif keputusan yang terbaik dalam pengambilan terbaik
2. Proses perancangan dilakukan melalui kriteria tahap dimulai dengan pemberian nilai kriteria, pembobotan, *ranking* kecocokan, normalisasi, dan perancangan sehingga menghasilkan nilai dari masing masing kriteria.
3. Tepilih dua orang pegawai yang akan mendapatkan pegawai terbaik. yaitu alternatif  $V_3$  dan  $V_6$ .  $V_3$  mendapatkan nilai 83, sedangkan  $V_6$  mendapatkan nilai 82. Dengan demikian untuk mendapatkan pegawai terbaik tidak hanya dilihat dari segi seberapa lamanya pegawai tersebut bekerja tetapi juga harus memiliki prestasi kerja, pengabdian dan perilaku yang baik.
4. Dengan adanya sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai terbaik ini dapat dijadikan alat bantu (*tools*) bagi instansi Asdep Pengembangan SDM Aparatur Kementerian Pariwisata sebagai pengambil keputusan dalam memilih pegawai terbaik dan sesuai dengan kebutuhan instansi.

#### REFERENSI

- Dicky Nofriansyah, S.Kom., M. K. (2015). *Konsep Data Mining Vs Sistem Pendukung Keputusan*. Deepublish.
- Eniyati, S. (2011). Perancangan Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan untuk Penerimaan Beasiswa dengan Metode SAW (*Simple Additive Weighting*). *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK*, 16(2), 171–176.
- Friyadie, F. (2016). Penerapan Metode *Simple Additive Weight* (Saw) Dalam Sistem Pendukung Keputusan Promosi Kenaikan Jabatan. *None*, 12(1), 37–45.
- I Gede Bendesa Subawa, I Made Agus Wirawan, I. M. G. S. (2015). *PEMILIHAN PEGAWAI TERBAIK MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING ( SAW ) DI PT TIRTA JAYA ABADI SINGARAJA*. 4.
- Kusrini, M. K. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi offset.
- Noviana, W. (2013). *Rancangan Sistem Pendukung*

- Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighthing ( Studi Kasus di PT . Paran Internasional ).* 3(1), 1–3.
- Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

## Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan

Teni Agustina<sup>1</sup>, Nurlaela Eva Puji Lestari, Shella Risma Yanti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
teni.tng@bsi.ac.id

<sup>2</sup> Universitas Bina Sarana Informatika  
Nurlaela.nep@bsi.ac.id

<sup>3</sup> Universitas Bina Sarana Informatika  
shellarismayanti22@gmail.com

**Abstract** – Human resource management is very important for companies in managing, managing and utilizing employees so that they can function productively for the achievement of company goals. Efforts to improve employee performance, including paying attention to work stress. Stress is also very influential impact on the company because it involves the performance of employees in carrying out their duties and responsibilities within the company organization. This study aims to determine the effect of work stress on employee performance in the Mechanical Engineering section of PT Tunas Mobilindo Parama. Data analysis uses Validation test, Rehabilitation test, correlation coefficient test, determination test and regression equation test. This study used a saturated sample of 30 respondents from the Mechanical Engineering section at PT Tunas Mobilindo Parama. The research method in this study uses multiple linear regression method with the data processed is work stress (X) on employee performance (Y). While for the calculation of the correlation coefficient test shows that the influence of work stress has a strong or high effect on employee performance that is equal to 0.855 and for the calculation of the test of determination gets 74.2% results, which means that work stress (X) has a big effect or has a strong relationship on employee performance (Y) with the remaining other factors equal to 25.8%.

**Key Words:** Work Stress, Employee Performance

### I. PENDAHULUAN

Menurut (Supomo, 2018) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu: “Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Bagi perusahaan manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan sebagai contoh stres kerja, merupakan dimana kondisi seseorang mengalami ketegangan yang akan mempengaruhi dirinya menjadi stres dalam bekerja.

Stres kerja menurut (Mangkunegara, 2009) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres dapat berdampak positif dan juga dapat berdampak negatif, seperti dijelaskan pada hukum *Yerkes Podson* yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik menurut (Handoko, 2008).

PT Tunas Mobilindo Parama juga tidak terlepas dari beberapa masalah yang dihadapi untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugas yang dihasilkan berupa kinerja karyawan. Seseorang yang menghasilkan kinerja dengan baik dan benar dalam kondisi bekerja mempunyai masalah dan konflik yang berakibat menjadi stres kerja.

Berdasarkan rincian penjelasan di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian

dengan judul “Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama”.

### Pengertian Stres Kerja

Menurut (Hamali, 2016) “Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Anoraga dan Widiyanti, dalam (Buletin 2014) “Stres adalah merupakan situasi yang menyangkut perasaan seseorang yang mengalami ketegangan karena kondisi-kondisi penekanan dari dalam atau dari luar diri seorang.

### Sifat Dasar Stres

Menurut (Hamali, 2016) Sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi empat aspek, yaitu:

1. Stres dapat dialami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman.  
Peluang adalah sesuatu yang memiliki potensi bagi keuntungan seseorang, sedangkan tantangan adalah sesuatu yang dimiliki potensi mengancam seseorang.
2. Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting oleh seseorang.
3. Aspek stres yang berupa ketidakpastian. Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman.

### Cara Mengelola Stres

Menurut (Rivai, 2015) berikut ini adalah masalah-masalah kelompok atau organisasi secara keseluruhan, yaitu:

1. Program Klinis. Program ini penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional. Beberapa unsur dari program tersebut mencakup:
  - a. Diagnosis orang yang mempunyai masalah meminta pertolongan. Orang atau petugas pada unit kesehatan karyawan mencoba mendiagnosis masalah.
  - b. Pengobatan (*treatment*) disediakan penyuluhan atau terapi dorongan. Jika staf dalam perusahaan tidak dapat menolong, karyawan tersebut dianjurkan berkonsultasi kepada ahli lingkungan tersebut.
  - c. Penyaringan (*screening*) pemeriksaan individu secara berkala dalam pekerjaan yang penuh dengan ketegangan dan diadakan untuk mendeteksi indikasi masalah secara dini.
  - d. Pencegahan (*prevation*) pendidikan dan bimbingan dilakukan untuk mempunyai pekerjaan berisiko besar bahwa sesuatu harus dilakukan untuk menolong mereka menanggulangi stres.

### Pendekatan Stres Kerja

Menurut (Gaol, 2014) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan individu.  
Penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan individu dapat dilakukan

dengan cara meningkatkan keimanan, melakukan relaksasi, dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga, dan menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.

### 2. Pendekatan Perusahaan

Dilakukan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan, pendekatan perusahaan dapat dilakukan dengan cara melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, melakukan restrukturisasi tugas, dan menerapkan konsep manajemen berdasarkan saran.

### Pengertian Kinerja

Menurut (Priansa, 2017) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”.

Sedangkan menurut (Lestari, 2018) menyatakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan dalam perusahaan”.

Menurut (Nawawi, 2006) “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wibowo, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan teman *leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *Sytem factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual dan situational factors*, yang dikenal oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### Pendekatan Pengukuran Kinerja

Terkait dengan ukuran dan standar kinerja, menurut (Soedarmanto, 2009) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada 3 (tiga) pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan *personality trail*, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif, dan sikap.
2. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur, umpan balik, kemampuan presentasi, respon terhadap *complain* pelanggan.
3. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur-

mengukur kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi atau penjualan.

### Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa kinerja memiliki beberapa tujuan yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Keputusan penempatan.
3. Perencanaan dan pengembangan karier.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi.
6. *Inventori* kompetensi pegawai.
7. Kesempatan kerja adil.
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.
9. Budaya kerja.
10. Menerapkan sanksi.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan metode observasi, kuesioner dan Dokumentasi. Populasi menurut (Sugiyono, 2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Mechanical Engineering* pada PT Tunas Mobilindo Parama.

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau digunakan apabila ingin melakukan penelitian yang general dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus karena semua karyawan bagian *Mechanical Engineering* yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel. Peneliti menggunakan sampel jenuh karena populasi relatif kecil dan ingin melakukan penelitian secara general dengan kesalahan yang sangat kecil. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif.

Uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Uji Validitas  
(Sujarweni, 2015) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasil  $r$  hitung kita bandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n - 2$  dengan  $\text{sig } 5\%$  dan jika  $r$  tabel  $< r$  hitung maka valid (Sujarweni, 2015).
2. Uji Reliabilitas (Sujarweni, 2015) menjelaskan bahwa reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk

kuesioner.

Tabel 1. Skala Alpha Cronbach's

Nilai Alpha	Keterangan
0,0-0,20	Kurang Reliabel
0,21-0,40	Agak Reliabel
0,41-0,60	Cukup Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Sujarweni, 2015)

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan menggunakan analisis regresi sederhana, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Untuk pengolahan data menggunakan bantuan SPSS versi 22. Menurut (Sugiyono, 2017) uji koefisien kolerasi adalah teknik yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel berbentuk interval dan dari sumber data yang sama. Menurut (Sugiyono, 2017) rumus koefisien regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-ubah). Untuk persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:  
Rumus:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan (variabel terikat)

a = Konstanta atau bila harga X=0

b = Koefisien regresi, yaitu peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan pada variabel X

X = Nilai variabel independen (variabel bebas)

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	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, 2017)

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Uji Instrumen penelitian

#### 1. Uji Validitas

Menurut (Priyanto, 2013) "Uji Validitas kuesioner untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut." Metode korelasi pearson adalah salah satu pengujian validitas kuesioner, dimana uji validitas dengan uji validitas *pearson* yaitu dengan mengkorelasi skor *item* dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh *item* pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan  $r$  tabel pada tingkat 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka *item* dinyatakan tidak valid. Uji ini dilakukan untuk

membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban dari tiap-tiap pernyataan disetiap variabelnya yang dianalisis dengan program SPSS dan output bernama *corrected itme corelation*, besarnya r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X)**

Butir Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Status
1	0,514	0,361	Valid
2	0,444	0,361	Valid
3	0,761	0,361	Valid
4	0,467	0,361	Valid
5	0,543	0,361	Valid
6	0,733	0,361	Valid
7	0,465	0,361	Valid
8	0,499	0,361	Valid
9	0,527	0,361	Valid
10	0,530	0,361	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 22,2018

Berdasarkan hasil uji validitas bila r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dari hasil perhitungan SPSS 22, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan 10 butir adalah valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Butir Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Status
1	0,733	0,361	Valid
2	0,423	0,361	Valid
3	0,712	0,361	Valid
4	0,479	0,361	Valid
5	0,458	0,361	Valid
6	0,778	0,361	Valid
7	0,582	0,361	Valid
8	0,460	0,361	Valid
9	0,370	0,361	Valid
10	0,518	0,361	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 22,2018

Berdasarkan uji validitas bila r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Dari hasil perhitungan SPSS 22, maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh pertanyaan yang berjumlah 10 butir adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Siregar, 2013) menyatakan bahwa “reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama

pula”.

Menurut (Priyanto, 2013) “Uji reanilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X)**

Reliability Statistics	
Croanbach's Alpha	N Of Items
.728	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 22,2018

Dari tabel diatas ketentuan yaitu 0,61-0,80 yang berarti reliabel dan berdasarkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item, nilai *instrument sters kerja* dengan sepuluh pertanyaan dinyatakan *cronboach alpha* sebesar 0,728.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Croanbach's Alpha	N Of Items
.738	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 22,2018

Dari tabel diatas ketentuan yaitu 0,61-0,80 yang berarti reliabel dan berdasarkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item, nilai instrumen variabel kinerja dengan sepuluh pertanyaan dengan hasil *cronboach alpha* sebesar 0,738.

Karena koefisien reabilitas kedua *instrument variabel* tersebut lebih besar dari angka 0,60 maka hasil pengujian reabilitas *instrument variabel* tersebut dapat dinyatakan reliabel.

## 3.2. Analisis Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan

### 1. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan, sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi**

### Correlations

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 22,2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji koefisien korelasi sebesar 0,855 termasuk kepada

		Stres Kerja	Kinerja
	Pearson Correlation	1	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

katagori kuat dan searah, jadi terdapat hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja dengan kinerja.

## 2. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan maka digunakan uji determinasi, sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi**

### Model Summary

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22,2018

Berdasarkan tabel uji koefisien korelasi determinasi Diatas mendapatkan nilai R square sebesar 0,742 Atau sama dengan 74,2% dan sisanya (100%-74%) yaitu 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

## 3. Uji Persamaan Regresi

Untuk mengetahui uji persamaan regresi maka diketahui nilai *constant* (a) sebesar 1.914

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.742	.733	1.706

sedangkannilai stres kerja (b) sebesar 0,0960 sehingga persamaan regresinya 1.914+0,960. Hal ini menunjukkan bahwa:

**Tabel 9. Uji Persamaan Regresi**

### Coefficients<sup>a</sup>

Sumber : Pengolahan Data SPSS 22,2018

Nilai 1,914 mengandung arti konsisten variabel kinerja adalah 1,914. Jika regresi x sebesar 0,960 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 tingkat stres kerja maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,960 merupakan pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja adalah positif.

## IV. KESIMPULAN

Model	Standardized Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.914	4.429		.432	.669
Stres Kerja	.960	.107	.861	8.968	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Kesimpulan dalam hasil penelitian menggunakan SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa

1. Hasil perhitungan koefisien korelasi  $0.000 < 0.05$  dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan adalah kuat dengan nilai sebesar 0.855.
2. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan adalah 0.742 atau 74.2%.
3. Pada tabel Coeficients kolom B didapat Constant adalah 1.914 sedangkan stres kerja adalah 0.960. Sehingga persamaan regresinya  $Y = 1.914 + 0.960X$ . Konstanta memiliki nilai sebesar 1.914. Hal ini berarti jika variabel stres kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan bernilai positif, yaitu sebesar 1.914. Sedangkan untuk perhitungan persamaan regresi x sebesar 0.960 yang artinya 1 tingkat stres kerja maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.960 memiliki pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah positif. PT Tunas Mobilindo Parama bagian *Mechanical Engineering* memiliki tekanan atau *pressure* yang diberikan dari pihak perusahaan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

## REFERENSI

- Gaol, C. J. L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*. Jakarta: Rajawali.
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Moneter*, 5(1), 99–104. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan & Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priyanto, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Soedarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supomo, R. & E. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.

#### **PROFIL PENULIS**

- Teni Agustina adalah Dosen di Universitas Bina Sarana Informatika dengan Program Studi Sistem Informasi. Penulis dilahirkan di Bandung pada tanggal 19 Agustus 1987. Mendapat gelar S.Pd pada Universitas Indraprasta PGRI yang lulus pada tahun 2010. Tahun 2013 mendapat gelar S2 Magister Pendidikan dari Universitas Indraprasta PGRI pada bidang Ilmu Pendidikan dengan konsentrasi Pendidikan Ilmu Sosial.
- Nurlaela Eva Puji Lestari adalah Dosen di Universitas Bina Sarana Informatika dengan Program Studi Administrasi Bisnis. Penulis lahir di Tegal pada tanggal 15 April 1990 di Tegal. Mendapat gelar S.E pada Universitas BSI Bandung yang lulus pada tahun 2014. Tahun 2016 mendapat gelar S2 Magister Manajemen dari Universitas Budi Luhur pada bidang Ilmu Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Shella Risma Yanti adalah mahasiswa di Universitas Bina Sarana Informatika dengan Program Studi Administrasi Perkantoran. Penulis lahir di Bogor pada tanggal 22 September 1996. Mendapat gelar A.Md pada Universitas Bina Sarana Informatika yang lulus pada tahun 2018.

## Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur

Nisa Sulandari<sup>1</sup>, Rosento<sup>2</sup>, Amas Sari Marthanti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
nisasulandari2@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
rosento.rst@bsi.ac.id

<sup>3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
Amas.mtm@bsi.ac.id

**Abstract** – *Pengadilan Agama East Jakarta doing performance appraisal employee who works to find out the deficiencies of the officers in carrying out the task given, employee performance appraisal program serves to provide an opportunity for employees in works like getting a promotion Office. Researchers using the sample as much as 73 respondents with sampling techniques, namely the determination of saturated samples when all members of the population made a sample, this is done when the population was relatively small and the collection of data using methods of dissemination questionnaires and were tested with the method of data analysis. Based on the results of research on the Religious Court in East Jakarta the author concludes that the existence of a strong relationship, which can be seen from the results of the test of the correlation coefficient of calculation results and koefisien 0.663 determination showed 0.440 the influence of employee performance assessment against the Promotion Office of 44.0% and the rest of 56.0% are influenced by other factors as well as the results of statistical tests (regression Results calculate r is  $Y = 13.319 + 0,714X$  show if performance assessment or  $X = 0$ , then the Promotion Office of 13.319 and if  $X$  goes up 1 point then the increase in performance assessment occurs 1% then it will raise the Promotion Office of 0.714%.*

**Key Word:** *The Assessment , Promotion Office*

### I. PENDAHULUAN

Pengadilan agama merupakan instansi pemerintah yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia. Salah satu lembaga pengadilan khusus di bawah naungan Mahkamah Agung yang bertujuan untuk menyelesaikan perkara-perkara yang diajukan oleh pencari keadilan. Sebagai sebuah lembaga peradilan yang profesional maka sudah pasti peradilan agama dalam penyelenggaraan proses perkara maupun bagian umum dari sebuah peradilan menggunakan sebuah prosedur-prosedur yang sistematis dan sudah baku yang dinamakan sebuah sistem administrasi dan manajemen. Dalam melaksanakan tugasnya peradilan agama sangat bergantung pada sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dan aset yang memegang peran yang sangat penting dalam suatu instansi sehingga penilaian kinerja yang dilakukan di Pengadilan Agama Jakarta Timur berfungsi untuk mengetahui kekurangan yang ada pada pegawainya dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penilaian kinerja pegawai inipun berfungsi untuk memberikan sebuah peluang bagi pegawai dalam bekerja seperti mendapatkan sebuah promosi jabatan. Promosi jabatan dilakukan agar semua pegawai yang dipromosikan dapat lebih berprestasi dalam bekerja.

Kinerja setiap pegawai yang telah dipromosikan diharapkan dapat meningkat karena dengan mempromosikan jabatan seseorang berharap kinerja pegawainya tersebut dapat lebih berprestasi atau meningkat. Selama pegawai dapat terus meningkatkan kinerja, maka mereka mempunyai banyak kesempatan untuk dipromosikan. Dalam melakukan penilaian kinerja di Pengadilan Agama Jakarta Timur, penilaian kinerja pegawai inipun berfungsi untuk memberikan sebuah peluang bagi pegawai dalam bekerja seperti mendapatkan sebuah promosi jabatan. Promosi jabatan yang dilakukan agar semua pegawai yang dipromosikan dapat lebih berprestasi dalam bekerja. Kinerja setiap pegawai yang telah dipromosikan diharapkan dapat meningkat karena perusahaan/lembaga mempromosikan jabatan seseorang karena berharap kinerja pegawainya tersebut dapat lebih berprestasi atau meningkat. Selama pegawai dapat terus meningkatkan kinerja, maka mereka mempunyai banyak kesempatan untuk dipromosikan.

### Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara

rutin dan teratur. Penilaian kinerja dapat kita pahami dari beberapa para ahli yang mendefinisikan penilaian kinerja kedalam buku-buku karangan mereka.

### **Pengertian Penilaian Kinerja**

Adapun beberapa definisi penilaian kinerja adalah: Menurut Mangkunegara (2013:69) "penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya."

Menurut (Yulistria & Lahat, 2018) "penilaian yaitu pemberian keputusan (*judgement*) atas sesuatu atau seseorang berdasarkan sekumpulan data atau fakta yang dikaitkan dengan baku mutu (*standard/measures*) tertentu. Penilaian merupakan bagian akhir dari kegiatan evaluasi yang menghasilkan keputusan atau kesimpulan." Menurut (Rokhmawati, 2013) "penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan." Menurut (Agnetha, 2013) "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut (Syahyuni, 2018) "penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan / atau di masa lalu relative standar kerjanya." Menurut (Retnowulan, 2017) "kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan." Menurut (Cipta, 2018) "penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan." Menurut Hasibuan (2014:87) "penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan." Menurut Kasmir (2016:188) "penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu."

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana kinerja karyawan tersebut terhadap tugas yang telah dilaksanakannya selama suatu periode dalam perusahaan tersebut.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (*IQ 110-120*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

#### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya. Menurut Kasmir (2016:197) penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

#### **1. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan**

Memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan mengetahui kelemahan ini akan segera dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

#### **2. Keputusan Penempatan**

Bagi karyawan yang telah dinilai kerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja serta menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Bagi karyawan yang terus-menerus memiliki kinerja baik, tentu akan dikembangkan ke bagian lain. Artinya, karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

#### **3. Perencanaan dan Pengembangan Karier**

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian

- kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan penurunan karier atau demosi.
4. **Kebutuhan Latihan dan Pengembangan**  
Tujuannya pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya.
  5. **Penyesuaian Kompensasi**  
Hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang diperoleh.
  6. **Inventori Kompetensi Pegawai**  
Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh pegawai untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.
  7. **Kesempatan Kerja Adil**  
Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberi kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin. Penilaian kinerja juga membuktikan bahwa tidak ada perbedaan penilaian antara satu dengan yang lainnya selama masih dalam koridor kebijakan perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apa pun, sehingga mampu memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.
  8. **Komunikatif Efektif antara Atasan Bawahan**  
Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.
  9. **Budaya Kerja**  
Dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja

dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

#### 10. Menerapkan Sanksi

Di samping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya di masa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karier maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain. Sedangkan sanksi yang terberat adalah dalam bentuk dikeluarkan dari perusahaan.

### **Dasar Penilaian Kinerja dan Standar Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2014:93) adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah diterapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap karyawan. Standar penilaian kinerja menurut Hasibuan (2014:93) yaitu apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Standar penilaian kinerja terbagi menjadi dua yaitu *tangible standard* dan *intangible standard*.

1. *Tangible standard* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini dibagai atas:
  - a. Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas: standar kuantitas, standar kualitas, dan standar waktu. Misalnya kilogram, meter, baik-buruk, jam, hari, dan bulan.
  - b. Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.
2. *Intangible standard* yaitu sasaran yang tidak dapat diterapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya, standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

### **Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2014:96-100) metode penilaian prestasi karyawan pada dasarnya dikelompokkan atas metode tradisional dan metode modern.

#### 1. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah: *rating scale*, *employee comparison*, *check list*, *freeform essay*, dan *critical incident*.

- a. *Rating scale*  
Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.
- b. *Employee comparation*  
Metode penilaia ini merupakan metode yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya. Metode employee comparation terbagi atas:
  - 1) *Alternation ranking*  
Metode ini dilakukan dengan cara mengurut peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau mulai dari dari bawahan sampai yang tertinggi dan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.
  - 2) *Paired comparation*  
Metode penilaian ini dilakukan dengan cara seorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.
  - 3) *Porced comparation*  
Metode ini sama dengan *paired comparation* tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak. Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan saksama.
- c. *Check list*  
Dengan metode ini sebenarnya penilai tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan/informasi bagi penilai yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik setiap individu karyawan, baru melaporkannya kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan yang bersangkutan.
- d. *Freeform essay*  
Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan yang sedang dinilai.
- e. *Critical incident*  
Metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus

yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

## 2. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisonal dalam menilai prestasi karyawan. Yang termasuk ke dalam metode modern ini adalah:

### a. *Assessment Centre*

Metode ini biasa dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dalam. Pembentukan tim ini harus lebih baik sehingga penilaiannya lebih objektif dan indeks prestasi yang diperoleh sesuai dengan fakta/kenyataan dari setiap individu karyawan yang dinilai. Cara penilaian dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain.

### b. *Management by objective* (MBO = MBS)

Dalam metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarasanya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian perusahaan.

### c. *Human asset acounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya tenaga kerja meningkat laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

## **Kesalahan dalam Penilaian Kinerja**

Dalam penilaian kinerja memiliki banyak kesalahan sekalipun telah dilakukan secara benar. Menurut Kasmir (2016:210) terdapat beberapa kesalahan yang sering terjadi dalam penilaian kinerja karyawan yaitu:

### 1. Kesamaan dengan penilai

Dalam hal penilai memberikan nilai yang memiliki efek kesamaan tertentu dengan si penilai. Artinya orang memiliki kesamaan dengannya akan dinilai baik demikian pula sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kesamaan dinilai tidak sewajarnya. Biasanya kesamaan dapat berupa asal-usul, alumni, suku, agama, ras, domisili, dan kesamaan lainnya.

### 2. Bias

Bias merupakan kepribadian seseorang yang dalam memberikan nilai yang biasa dengan nilai terlalu lunak (*Liniency bias*), atau sebaliknya pemberian nilai terlalu

ketat (*Strickness bias*). Penilaian seperti ini tidak dapat menghasilkan penilaian seperti yang diinginkan, maka nilai semua karyawannya dinilai dengan nilai yang baik semua. Sebaliknya seseorang menilai terlalu keras, menilai dengan apa adanya dan menganggap orang harus sesuai dengan standar seperti dirinya.

3. Halo effect

Halo effect merupakan penilaian kepada seseorang yang didasarkan pada perasaan si penilai. Artinya jika perasaan penilai sedang senang maka akan dinilai baik, namun jika perasaannya kurang senang maka penilaiannya akan sebaliknya. Halo effect ini sering kali terjadi karena emosional seseorang yang sulit dikendalikan. Penilai semacam ini sebaiknya diminimalisir agar faktor halo effect dapat dihindari dan berakibat penilaian yang dihasilkan tidak semestinya.

4. Hubungan jabatan

Penilaian dikaitkan dengan hubungan jabatan tertentu. Seorang penilai yang memiliki hubungan dengan suatu jabatan tentu akan menilai dengan baik, demikian pula sebaliknya.

5. Tujuan tersembunyi

Penilaian semacam ini diberikan dengan tujuan tertentu misalnya ada harapan atau iming-iming yang akan diperolehnya dari si penilai atau pihak lain.

6. Penilaian rata-rata

Penilai dalam melakukan penilaian cenderung memberi nilai rata-rata. Orang seperti ini cenderung berprasangka pribadi. Artinya, penilaian kepada seseorang cenderung kepada sesuatu yang dianggapnya benar.

7. Pengaruh kesan terakhir

Pengaruh kesan terakhir merupakan penilaian diberikan kepada karyawan pada kesannya yang terakhir. Jika pada saat akhir seseorang dinilai baik, maka selanjutnya dinilai baik. Demikian pula sebaliknya jika seseorang pada saat akhir dinilai buruk atau tidak baik maka penilaian juga akan tidak baik. Jadi kesan akhir akan menjadi acuan penilaian kinerja seseorang karyawan.

8. Pengaruh tekanan

Dalam memberikan penilaian sering kali diberikan arahan untuk melakukan sesuatu yang tidak seharusnya oleh atasan. Tekanan untuk memberikan nilai tertentu kepada seseorang dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga mengakibatkan dalam penilaian si

penilai melakukan penilaian dalam kondisi ketakutan.

Kesalahan penilaian seperti dijelaskan di atas tentu akan merugikan karyawan yang dinilai. Oleh karena itu, penilai juga harus diberi pedoman cara-cara untuk menilai suatu karyawan sesuai dengan asas-asas penilaian kinerja karyawan. Kesalahan penilaian ini harus segera diminimalisir sedemikian rupa agar tidak terjadi kesalahan dalam penilaian.

### **Konsep Dasar Operasional dan Perhitungan Kisi-kisi Operasional Variabel**

Kisi-kisi operasional variabel yang penulis gunakan untuk menentukan dimensi dan indikator penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

#### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Penilaian kinerja dapat kita pahami dari beberapa para ahli yang mendefinisikan penilaian kinerja kedalam buku-buku karangan mereka.

#### **Pengertian Penilaian Kinerja**

Adapun beberapa definisi penilaian kinerja adalah:

Menurut Mangkunegara (2013:69) “penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.”

Menurut (Yulistria & Lahat, 2018) “penilaian yaitu pemberian keputusan (*judgement*) atas sesuatu atau seseorang berdasarkan sekumpulan data atau fakta yang dikaitkan dengan baku mutu (*standard/measures*) tertentu. Penilaian merupakan bagian akhir dari kegiatan evaluasi yang menghasilkan keputusan atau kesimpulan.” Menurut (Rokhmawati, 2013) “penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.” Menurut (Agnetha, 2013) “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut (Syahyuni, 2018) “penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan / atau di masa lalu relative standar kerjanya.” Menurut (Retnowulan, 2017) “kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang

menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan.” Menurut (Cipta, 2018) “penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.” Menurut Hasibuan (2014:87) “penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.” Menurut Kasmir (2016:188) “penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.”

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana kinerja karyawan tersebut terhadap tugas yang telah dilaksanakannya selama suatu periode dalam perusahaan tersebut.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya. Menurut Kasmir (2016:197) penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

#### **1. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan**

Memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan mengetahui kelemahan ini akan segera dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

#### **2. Keputusan Penempatan**

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja serta menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Bagi karyawan yang terus-menerus memiliki kinerja baik, tentu akan dikembangkan ke bagian lain. Artinya, karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

#### **3. Perencanaan dan Pengembangan Karier**

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapat penurunan karier atau demosi.

#### **4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan**

Tujuannya pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya.

#### **5. Penyesuaian Kompensasi**

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang diperoleh.

#### **6. Inventori Kompetensi Pegawai**

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh pegawai untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

#### **7. Kesempatan Kerja Adil**

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberi kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin. Penilaian kinerja juga membuktikan bahwa tidak ada perbedaan penilaian antara satu dengan yang lainnya selama masih dalam koridor kebijakan perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apa pun, sehingga mampu memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.

#### **8. Komunikatif Efektif antara Atasan Bawahan**

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

9. Budaya Kerja

Dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seandainya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

10. Menerapkan Sanksi

Di samping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya di masa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karier maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain. Sedangkan sanksi yang terberat adalah dalam bentuk dikeluarkan dari perusahaan.

### Dasar Penilaian Kinerja dan Standar Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2014:93) adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah diterapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap karyawan. Standar penilaian kinerja menurut Hasibuan (2014:93) yaitu apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Standar penilaian kinerja terbagi menjadi dua yaitu tangible standard dan intangible standard.

1. *Tangible standard* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya.

Standar ini dibagi atas:

a. Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas: standar kuantitas, standar kualitas, dan standar waktu.

Misalnya kilogram, meter, baik-buruk, jam, hari, dan bulan.

b. Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.

2. *Intangible standard* yaitu sasaran yang tidak dapat diterapkan alat ukur atau standarnya.

Misalnya, standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

### Kesalahan dalam Penilaian Kinerja

Dalam penilaian kinerja memiliki banyak kesalahan sekalipun telah dilakukan secara benar. Menurut Kasmir (2016:210) terdapat beberapa kesalahan yang sering terjadi dalam penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Kesamaan dengan penilai

Dalam hal penilai memberikan nilai yang memiliki efek kesamaan tertentu dengan si penilai. Artinya orang memiliki kesamaan dengannya akan dinilai baik demikian pula sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kesamaan dinilai tidak sewajarnya. Biasanya kesamaan dapat berupa asal-usul, alumni, suku, agama, ras, domisili, dan kesamaan lainnya.

2. Bias

Bias merupakan kepribadian seseorang yang dalam memberikan nilai yang biasa dengan nilai terlalu lunak (*Liniency bias*), atau sebaliknya pemberian nilai terlalu ketat (*Strickness bias*). Penilaian seperti ini tidak dapat menghasilkan penilaian seperti yang diinginkan, maka nilai semua karyawannya dinilai dengan nilai yang baik semua. Sebaliknya seseorang menilai terlalu keras, menilai dengan apa adanya dan menganggap orang harus sesuai dengan standar seperti dirinya.

3. Halo effect

Halo effect merupakan penilaian kepada seseorang yang didasarkan pada perasaan si penilai. Artinya jika perasaan penilai sedang senang maka akan dinilai baik, namun jika perasaannya kurang senang maka penilaiannya akan sebaliknya. Halo effect ini sering kali terjadi karena emosional seseorang yang sulit dikendalikan. Penilai semacam ini sebaiknya diminimalisir agar faktor halo effect dapat dihindari dan berakibat penilaian yang dihasilkan tidak semestinya.

4. Hubungan jabatan

Penilaian dikaitkan dengan hubungan jabatan tertentu. Seorang penilai yang memiliki hubungan dengan suatu jabatan tentu akan menilai dengan baik, demikian pula sebaliknya.

5. Tujuan tersembunyi

Penilaian semacam ini diberikan dengan tujuan tertentu misalnya ada harapan atau iming-iming yang akan diperolehnya dari si penilai atau pihak lain.

6. Penilaian rata-rata

Penilai dalam melakukan penilaian cenderung memberi nilai rata-rata. Orang seperti ini cenderung berprasangka pribadi. Artinya, penilaian kepada seseorang cenderung kepada sesuatu yang dianggapnya benar.

7. Pengaruh kesan terakhir

Pengaruh kesan terakhir merupakan penilaian diberikan kepada karyawan pada kesannya yang terakhir. Jika pada saat akhir seseorang dinilai baik, maka selanjutnya dinilai baik. Demikian pula sebaliknya jika seseorang pada saat akhir dinilai buruk atau tidak baik maka penilaian juga akan tidak baik. Jadi kesan akhir akan menjadi acuan penilaian kinerja seseorang karyawan.

8. Pengaruh tekanan

Dalam memberikan penilaian sering kali diberikan arahan untuk melakukan sesuatu yang tidak seharusnya oleh atasan. Tekanan untuk memberikan nilai tertentu kepada seseorang dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga mengakibatkan dalam penilaian si penilai melakukan penilaian dalam kondisi ketakutan.

Kesalahan penilaian seperti dijelaskan diatas tentu akan merugikan karyawan yang dinilai. Oleh karena itu, penilai juga harus diberi pedoman cara-cara untuk menilai suatu karyawan sesuai dengan asas-asas penilaian kinerja karyawan. Kesalahan penilaian ini harus segera diminimalisirkan sedemikian rupa agar tidak terjadi kesalahan dalam penilaian.

**Konsep Dasar Operasional dan Perhitungan Kisi-kisi Operasional Variabel**

Kisi-kisi operasional variabel yang penulis gunakan untuk menentukan dimensi dan indikator penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

Variabel promosi jabatan adalah sebagai berikut: Sedangkan, kisi-kisi operasional variabel yang penulis gunakan untuk menentukan dimensi dan indikator variabel promosi jabatan adalah sebagai berikut:

**Tabel II.1**

**Kisi-kisi Operasional Variabel Promosi Jabatan**

Variabe	Dimensi	Indikator
<b>Promosi Jabatan</b> <b>n</b> <b>(Y)</b>	Kepercayaan	1. Kejujuran
		2. Kemampuan
		3. Kecakapan
	Keadilan	4. Tidak pilih kasih
		5. Sesuai prestasi kerja
		6. Sesuai jabatan yang ada

Sumber: Hasibuan (2014:108)

Kisi-kisi operasional variabel yang penulis gunakan untuk menentukan dimensi dan indikator penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel II.2**

**Kisi-kisi Operasional Variabel Penilaian Kinerja**

Variabel	Dimensi	Indikator
Penilaian Kinerja <b>(X)</b>	Meningkatkan penilaian kinerja	1. Pemberian umpan balik melalui diskusi lebih memotivasi untuk mengubah prilaku dan kinerja kearah yang lebih baik.
		2. Penilaian lebih adil dan akurat dilakukan secara langsung, sehingga penilaian dapat mengetahui kemampuan pegawai sebenarnya.
	Kesempatan kerja yang adil	3. Mendapatkan kesempatan kerja yang sama tanpa adanya perlakuan yang dibedakan.
		Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
	5. Pelatihan tidak hanya meningkatkan tetapi juga untuk mengembangkan potensi pegawai dalam kemampuan dibidangnya.	
	Penyesuaian kompensasi	6. Kenaikan gaji atau bonus merupakan penyesuaian dari kinerja selama ini.
	Keputusan promosi dan demosi	7. Keputusan demosi yang diberikan karena kinerja tidak baik dan tidak disiplin

		8. Promosi jabatan diberikan jika kinerja baik dan memuaskan
	Diagnosis kesalahan desain pekerjaan	9. Pelaksanaan tugas tidak baik dan maksimal ketika ditempatkan pada bidang yang tidak dikuasai dan disenangi.
	Menilai proses rekrutmen dan seleksi	10. Proses rekrutmen dan seleksi yang diberlakukan secara tepat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan baru.

Sumber: Kasmir (2016:222)

### Uji Instrumen Penelitian

Pada banyak penelitian, desain penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan instrument kuisioner, pada penyusunan kuisioner salah satu kriteria kuisioner yang baik adalah validitas dan reliabilitas kuisioner, untuk menguji instrument data kuisioner menggunakan uji seperti dibawah ini:

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) "Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam setiap tabel telah ditunjukkan skor totalnya, yang merupakan jumlah setiap skor butir"

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:121) mendefinisikan yaitu "Reliabilitas Instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument. Oleh karena itu, walaupun instrument yang valid unurnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan". Untuk mencapai hal tersebut dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Berikut ini adalah tabel skala *Alpha Cronbach's*:

**Tabel II.3**

#### Skala *Alpha Cronbach's*

Hasil uji <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
0,5	Tidak dapat digunakan
0,5-0,6	Jelek (poor)
0,6-0,7	Cukup dapat diterima (fair)
0,7-0,9	Bagus (good)
>0,9	Luar biasa bagus (excellent)

### Konsep Dasar Perhitungan

Konsep dasar perhitungan ini berisikan rumus-rumus yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa rumus yaitu populasi dan sampel, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan persamaan regresi sederhana.

#### 1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.. Teknik sampling yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling* jenuh, Menurut Sugiyono (2017:85) *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Pengadilan Agama Jakarta Timur yang berjumlah 73 pegawai.

#### 2. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2017:93) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

**Tabel II.4**

#### SKALA LIKERT

ITEM INSTRUMEN	KODE	SKOR
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu – Ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

#### 3. Uji Pearson Product Moment (analisa korelasi)

Menurut Riduwan (2016:227) kegunaan uji *pearson product moment* atau analisa korelasi adalah mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dan data berbentuk interval dan ratio. Rumus yang dikemukakan adalah:

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

Keterangan:

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden

x : variabel bebas (Penilaian Kinerja)

y : variabel terikat (Promosi Jabatan)  
untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut:

**Tabel II.5**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Riduwan (2016:228)

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Riduwan (2016:228) uji koefisien determinasi adalah untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan dan selanjutnya dikaitkan dengan 100% ( $r^2 \times 100\%$ )

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

Keterangan:

KP = besarnya koefisien tertentu (Determinasi)

r = koefisien korelasi

#### 5. Uji Persamaan Regresi

Menurut Sugiyono (2017:188) persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah). Persamaan regresi sederhana (dengan satu prediktor) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : nilai yang diprediksikan

a : konstanta atau bila harga X = 0

b : koefisien regresi

X : nilai variabel independen

Dimana untuk melihat hubungan antar variabel dapat menggunakan persamaan regresi tersebut, maka nilai a dan b dapat dicari menggunakan rumus sebagai berikut:

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

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

Keterangan :

rx<sub>y</sub> : koefisien korelasi

n : total responden

$\sum x_i$  : total jumlah variabel x

$\sum y_i$  : total jumlah variabel y

$\sum x_i^2$  : kuadrat dari total jumlah variabel x

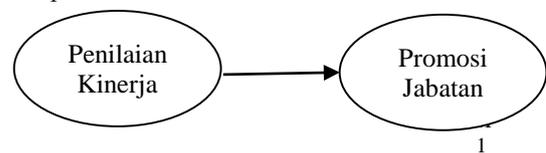
$\sum x_i y_i$ : hasil perkalian dari total jumlah variabel x dan y

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka.

### Model Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Konsep kinerja dan variabel anteseden yang telah dibahas sebelumnya, memberikan pengembangan kerangka berpikir yang terangkum dalam model penelitian berikut ini.



**Gambar : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan model penelitian di atas, tim peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Tidak ada Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PENGADILAN AGAMA JAKARTA TIMUR.

H1 : Ada Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PENGADILAN AGAMA JAKARTA TIMUR.

### Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari tiap-tiap variabel agar mengetahui tingkat validitas dan realibilitas indikator sebagai ukuran variabel. Berikut adalah hasil yang didapat uji validitas dan uji realibilitas terhadap variabel Penilaian Kinerja dan Promosi Jabatan. Dalam melakukan uji validitas dan uji realibilitas penulis menggunakan SPSS Versi 21.

#### 1. Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden tiap-tiap pertanyaan di setiap variabelnya. Besarnya r tabel jumlah responden 73 orang dengan taraf signifikan 5% adalah 0,230. Adapun dalam penelitian ini variabel yang di uji yaitu Variabel Penilaian Kinerja dan Variabel Promosi Jabatan.

**Tabel III.1**  
**Uji Validitas Variabel X dan Y**  
**(Penilaian Kinerja dan Promosi Jabatan)**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Penilaian Kinerja (X)	X1	0,534	0,230	VALID
	X2	0,674		VALID
	X3	0,556		VALID
	X4	0,441		VALID
	X5	0,608		VALID
	X6	0,321		VALID
	X7	0,722		VALID
	X8	0,421		VALID
	X9	0,457		VALID
	X10	0,674		VALID
Promosi Jabatan (Y)	Y1	0,599	0,230	VALID
	Y2	0,611		VALID
	Y3	0,617		VALID
	Y4	0,471		VALID
	Y5	0,698		VALID
	Y6	0,427		VALID
	Y7	0,745		VALID
	Y8	0,554		VALID
	Y9	0,649		VALID
	Y10	0,672		VALID

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2018

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jika jumlah responden 73, maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *product moment person* dengan df (*degree of freedom*) = n -2. Jadi df = 73-2 = 71 dengan taraf kesalahan 5%, maka diperoleh r tabel adalah 0,230, karena r hitung > r tabel untuk taraf kesalahan 5% maka indikator Penilaian Kinerja dan Promosi Jabatan dinyatakan VALID dan dapat digunakan seluruhnya untuk penelitian. Berikut adalah uji validitas variabel Penilaian Kinerja (X) dan uji validitas variabel Promosi Jabatan (Y).

**Tabel III.2**  
**Reliability Variabel X**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,724	,733	10

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel III.2 nilai *Cronbach's Alpha* 0,7-0,9 yang artinya bagus (*good*). Dari hasil yang didapat pada variabel X adalah 0,724 maka dapat diambil kesimpulan hasilnya adalah bagus (*good*) artinya penelitian dapat dilanjutkan.

**Tabel III.3**  
**Reliability Variabel Y**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,804	,807	10

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS V.21, 2018

Berdasarkan tabel III.3 nilai *Cronbach's Alpha* 0,7-0,9 yang artinya bagus (*good*). Dari hasil yang didapat pada variabel Y adalah 0,804 maka dapat

diambil kesimpulan hasilnya adalah bagus (*good*) artinya penelitian dapat dilanjutkan.

### Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang dapat dilihat dengan tingkat signifikan, jika ada hubungannya maka akan dicari seberapa kuat hubungan tersebut. Hasil pengolahan data untuk mencari koefisien korelasi menggunakan SPSS V.21 dapat diketahui melalui tabel berikut:

**Tabel III.4**  
**Uji Koefisien Korelasi**

Correlations			
		penilaiankinerja	promosijabatan
penilaiankinerja	Pearson Correlation	1	,663**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	73	73
promosijabatan	Pearson Correlation	,663**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	73	73

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

Sumber : Perhitungan SPSS V.21, 2018

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang dapat dilihat dengan tingkat signifikan, jika ada hubungannya maka akan dicari seberapa kuat hubungan tersebut. Hasil pengolahan data untuk mencari koefisien korelasi menggunakan SPSS V.21 dapat diketahui melalui tabel berikut:

Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi antara 0,60 sampai 0,799 berarti kuat. Berdasarkan perhitungan tabel diatas diketahui koefisien korelasi sebesar 0,663 yang artinya kedua variabel memiliki korelasi kuat. Untuk mengetahui hasil koefisien korelasi signifikan atau tidak, perlu dibandingkan dengan r tabel. Dengan uji 2 (dua) arah tingkat kesalahan 5% N = 73/df = 71, maka harga r tabel = 0,230. Ternyata harga r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah ada hubungan positif dan nilai koefisien korelasi antara penilaian kinerja dan promosi jabatan sebesar 0,663.

Pengajuan berdasarkan signifikansi:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada hubungan antara penilaian kinerja dengan promosi jabatan

$H_1$  : Adanya hubungan antara penilaian kinerja dengan promosi jabatan

2. Kriteria Pengujian

- Jika Signifikan > 0,05 maka  $H_0$  diterima
- Jika Signifikan < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Membuat kesimpulan :

Berdasarkan tabel III.4 uji koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai signifikan senilai  $0,000 < 0,05$  maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan

H<sub>1</sub> diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penilaian kinerja pegawai terhadap promosi jabatan.

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilambangkan dengan r<sup>2</sup>, nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel *independent*.

**Tabel III.5**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 <sup>a</sup>	,440	,432	2,376

a. Predictors: (Constant), promosijabatan

Sumber : Perhitungan SPSS V.21, 2018  
Angka R Square atau koefisien determinasi adalah 0.440 artinya 44,0% dari variabel promosi jabatan dapat dijelaskan oleh variabel penilaian kinerja. Sedangkan sisanya 56,0% dipengaruhi oleh faktor lain misalnya, absensi pegawai, kepuasan kerja, tata ruang atau tata letak kantor.

#### Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penilaian kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur.

**Tabel III.6**  
Uji Persamaan Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,319	4,366		3,050	,003
	penilaiankinerja	,714	,096	,663	7,471	,000

a. Dependent Variable: promosijabatan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2018

Dari tabel di atas diperoleh regresi sederhana, sebagai berikut:

- Dari perhitungan regresi tersebut diperoleh harga a sebesar 13,319 dan harga b sebesar 0,714, dengan demikian diperoleh persamaan regresi pengaruh penilaian kinerja terhadap promosi jabatan adalah  $Y = 13,319 + 0,714X$  yang memiliki arti:
- Nilai a sebesar 13,319 artinya apabila pengaruh penilaian kinerja 0, maka promosi jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur adalah 13,319 atau dengan kata lain variabel promosi jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur

sudah sebesar 13,319 tanpa dipengaruhi variabel penilaian kinerja.

- Nilai b sebesar 0,714 artinya jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan penilaian kinerja sebesar 1% maka akan menaikkan promosi jabatan.

#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diambil tentang pengaruh penilaian kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur, antara lain sebagai berikut:

- Untuk mengetahui hubungan antara penilaian kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur, maka dilakukan perhitungan uji koefisien korelasi dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa jumlah koefisien korelasi sebesar 0,663 yang berarti terdapat hubungan yang kuat di antara penilaian kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur.
- Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara penilaian kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS V.21 mendapatkan angka R Square = 0,440 yang menunjukkan pengaruh penilaian kinerja pegawai terhadap promosi jabatan sebesar 44.0% dan sisanya sebesar 56,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan perhitungan analisa regresi linear sederhana menggunakan SPSS V.21 diperoleh persamaan  $Y = 13,31 + 0,71X$  yang menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh penilaian kinerja, maka nilai dari promosi jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur sebesar 13,31 dan jika X naik 1 angka maka kenaikan penilaian kinerja terjadi sebesar 1% maka akan menaikkan promosi jabatan sebesar 0,71%.

#### REFERENSI

- Agnetha, J. (2013). Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado, 1(4), 1219–1228. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2895/2446>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan Belas edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Cetakan Kedua. Jakarta:

Rajawali Pers

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kesebelas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Riduwan. 2016. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: ALFABETA, CV

Rokhmawati, P. (2013). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(1), 23–29. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>

Silalahi, Ulber. 2017. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV

Supriyanto, W., Iswandiri, R., Universitas, P., Mada, G., Saintek, K., & Sosio, K. (2017). Kecenderungan sivitas akademika dalam memilih sumber referensi untuk penyusunan karya tulis ilmiah di perguruan tinggi 1, 13(1), 79–86. Retrieved from <https://jurnal.ugm.ac.id/bip/article/download/26074/16613>

Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta, 11(1). Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2660/2037>

Syamsir. (2017). Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada pt bosowa propertindo, 3(4), 126–141. Retrieved from [economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/artic](http://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/download/92/86/)

[le/download/92/86/](http://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/download/92/86/)

Yulistria, R., & Lahat, M. A. (2018). Analisa Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan PADA PT EMS, 1(1), 41–50. Retrieved from [journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/managerial/artic](http://journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/managerial/article/download/9/6/)

#### PROFIL PENULIS

**Rosento, M.M.**, lahir di Jakarta dan menamatkan program Magister Manajemen (S2) pada Universitas BSI Bandung tahun 2012. Saat ini aktif sebagai dosen tetap yayasan di lingkungan Universitas BSI Jakarta, juga sebagai anggota konsorsium program studi Administrasi Bisnis. Berbagai tulisan ilmiah telah dihasilkan, baik pada jurnal ilmiah BSI maupun seminar ilmiah lainnya.

**Nisa Sulandari**, lahir di Krawang adalah seorang alumni Universitas BSI program studi administrasi bisnis yang **lulus tahun 2018**.

**Amas Sari Marthanti, M.M** lahir di Jakarta dan menamatkan Magister Manajemen (S2) pada Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Indonesia (STIEBI) Jakarta. Saat ini aktif sebagai dosen tetap yayasan di lingkungan Universitas BSI Jakarta.

## Kebijakan Revaluasi Aktiva Tetap dalam Strategi Perpajakan dan Rasio *Debt to Equity* ( Studi Kasus PT Pecete)

Badar Murifal<sup>1</sup>, Suhartono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
Email: [badar.bml@bsi.ac.id](mailto:badar.bml@bsi.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
Email: [suhartono.sht@bsi.ac.id](mailto:suhartono.sht@bsi.ac.id)

**Abstract** – *The use of historical value (acquisition price) makes the asset value lose its relevance because it does not reflect the current value so it needs to be read carefully. Historical values have advantages in terms of reliability. To avoid the value of assets still losing relevance, a company can revalue its fixed assets by following the regulations that apply according to PSAK, its laws and regulations regarding taxation and regulations from the decisions of the finance minister. Revaluation is one method of valuing fixed assets. If an entity chooses to use the revaluation method, this method must be applied consistently by the company.. PT PeCeTe conducts an Asset Revaluation policy that is devoted to land revaluation, for the benefit of Commercial Financial Reporting (not fiscal) which is ultimately expected to improve the structure of Debt to Equity Ratio to be lower than the period before the revaluation policy, so that with a smaller ratio, can provide certainty for creditors in this case banking that the company is able to fulfill long-term obligations well. The company also wants the latest information related to the market price of land, so that the value of fixed assets in the statement of financial position (balance sheet), is in accordance with the actual conditions. Debt to Equity Ratio as a leverage ratio is the main financial ratio and is used to assess a company's financial position. This ratio is also a measure of a company's ability to pay off obligations.*

**Keywords** : *Assets revaluation, tax strategy, Debt to Equity Ratio ( DER)*

### I. PENDAHULUAN

Dalam skala apapun ukuran dan jenis bisnis perusahaan, aset tetap menjadi salah satu komponen penting bagi bisnis yang berfungsi sebagai penyedia produk atau jasa yang jual. Karena aset tetap bisnis begitu bernilai, perusahaan harus memeliharanya dengan baik dan benar. Manajemen aset tetap tentu berperan penting dalam mengatur aset tetap agar selalu memberikan kontribusi kepada perusahaan. Namun, bagaimana ketika berada di kondisi, di mana perusahaan harus menjual aset tetap tersebut? Baik karena umur ekonomis aset tetap habis atau aset tetap mengalami kerusakan tak terduga. Salah satu kiat dari manajemen aset tetap yang bisa dipraktikkan adalah Revaluasi ( penilaian kembali) kedalam nilai yang wajar.

*IFRS allows companies to revalue plant assets to fair value at the reporting date. Companies that choose to use the revaluation framework must follow revaluation procedures. If revaluation is used, it must be applied to all assets in a class of assets. Assets that are experiencing rapid price changes must be revalued on annual basis, otherwise less frequent*

*revaluation is acceptable (J.Weygandt, P.Kimmel, 2011)*

Revaluasi aset tetap adalah penilaian ulang aset tetap. Dalam bahasa sehari-hari revaluasi sering dimaknai penilaian ulang yang menyebabkan nilai aset menjadi lebih tinggi, padahal revaluasi sebenarnya dapat menghasilkan nilai yang lebih rendah maupun lebih tinggi dari aset tercatat. Revaluasi aset tetap menurut ketentuan PSAK 16 tahun 1994 diperkenankan. Standar menyebutkan “revaluasi aktiva tetap tidak diperkenankan karena penilaian dengan menggunakan harga perolehan, namun penyimpangan dari ketentuan ini mungkin dilakukan berdasarkan ketentuan pemerintah”. Ketentuan pemerintah tentang perpajakan membolehkan entitas melakukan penilaian, sehingga revaluasi aset diperkenankan mengikuti revaluasi aset menurut ketentuan perpajakan.

Entitas melakukan penilaian kembali asetnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Biasanya revaluasi aset dilakukan pada saat akan go publik, menambah modal dengan menerbitkan tambahan saham, restrukturisasi, akuisisi atau dalam rangka kuasi

reorganisasi. Salah satu tujuan revaluasi adalah agar nilai aset perusahaan menunjukkan kondisi yang sebenarnya, sehingga entitas dapat menjual sahamnya dengan harga yang lebih tinggi, atau memiliki nilai yang tinggi pada saat diakuisisi pihak lain.

Revaluasi adalah penyesuaian yang dibuat agar nilai Aset Tetap sesuai dengan nilai wajar atau nilai pasar yang berlaku di waktu sekarang. Ketika pertama kali membeli suatu Aset Tetap, pencatatan nilai Aset Tetap tersebut selalu sesuai dengan harga perolehannya. Namun, nilai Aset Tetap tersebut jika ditinjau dari nilai pasar akan selalu berubah dari waktu ke waktu. Dengan revaluasi, nilai dari Aset Tetap Anda akan *ter-update* sesuai dengan nilai pasar Aset Tetap terkait di waktu sekarang. Manajer hanya perlu memutuskan apakah nilai Aset Tetap akan dicantumkan sesuai hasil revaluasi atau tetap pada *Historical Cost* yang sesuai dengan harga perolehan awal. Model Revaluasi memungkinkan nilai Aset Tetap tersebut meningkat atau menurun. Namun, jika ditinjau dari segi *cost model*, revaluasi hanya dimungkinkan ketika nilai Aset Tetap tersebut menurun, yang selanjutnya akan masuk penyesuaian di akun *impairment losses*.

Pada saat melakukan revaluasi, selisih antara nilai tercatat aset dan nilai hasil revaluasi akan dibukukan sebagai surplus revaluasi. Revaluasi tidak diakui dalam laporan laba rugi tahun berjalan tetapi merupakan komponen dalam laba rugi komprehensif yang merupakan bagian dari ekuitas. Jika sebelum revaluasi entitas telah melakukan penurunan nilai maka, akan dilakukan pembalikan penurunan nilai sebelum diakui sebagai surplus revaluasi. Jika revaluasi menghasilkan nilai yang lebih kecil dari nilai aset tercatat maka penurunan nilai ini, pertama akan mengurangi surplus revaluasi (jika ada), setelah tidak ada lagi baru akan mengurangi saldo laba. Dengan pencatatan seperti itu, maka entitas akan mengakui penurunan nilai (*impairment*), ketika revaluasi menghasilkan nilai aset lebih kecil dari nilai terbawa (*carrying value*) dengan menggunakan metode biaya.

Setelah pengakuan sebagai aset, aset tetap yang nilai wajarnya dapat diukur secara handal, dicatat pada jumlah revaluasian, yaitu nilai wajar pada tanggal revaluasi dikurangi akumulasi penyusutan dan akumulasi rugi penurunan nilai setelah tanggal revaluasi. Revaluasi harus dilakukan dengan keteraturan yang cukup reguler sehingga nilai tercatat aset tidak berbeda secara signifikan dengan nilai wajarnya. Standar tidak menyebutkan berapa tahun sekali, revaluasi dilakukan tergantung perkembangan nilai wajar aset tetap. Jika harga tidak berubah signifikan mungkin revaluasi dapat dilakukan tiga atau lima tahun sekali, namun jika harga signifikan

berubah revaluasi mungkin dilakukan setiap tahun (IAI, Ikatan Akuntan Indonesia, 2012)

Nilai wajar adalah nilai di mana suatu aset dapat dipertukarkan atau suatu kewajiban diselesaikan antara pihak yang memahami dan berkeinginan untuk melakukan transaksi wajar (*arm's length transaction*). Berdasarkan konsep nilai wajar, harga pasar aktif merupakan nilai wajar yang ideal dan memiliki keandalan yang tinggi, karena mudah diverifikasi. Namun jika tidak ada harga pasar aktif, dapat digunakan nilai pasar terkini, harga pasar dari aset serupa, menggunakan pendekatan nilai kini arus kas di masa depan atau dengan metode nilai opsi.

Khusus untuk menentukan nilai wajar dalam model revaluasi aset tetap, standar secara eksplisit menyebutkan bahwa nilai tanah, bangunan dilakukan oleh penilai independen yang profesional berdasarkan bukti pasar. Sedangkan nilai wajar pabrik dan peralatan menggunakan nilai pasar yang ditentukan oleh penilai. Nama penilai harus diungkapkan dalam catatan atas laporan keuangan.

Nilai wajar didefinisikan dalam IFRS sebagai, "*the amount for which an asset could be exchanged between knowledgeable, willing parties in an arm's length transaction.*" Nilai wajar ini digunakan untuk mengukur (Yohanes Handoko, 2010)

1. Satu aset
2. Sekelompok aset
3. Satu liabilitas
4. Sekelompok liabilitas
5. Konsiderasi bersih dari satu atau lebih aset dikurangi satu atau lebih liabilitas terkait
6. Satu segmen atau divisi dari sebuah entitas
7. Satu lokasi atau wilayah dari suatu entitas
8. Satu keseluruhan entitas

Yang dimaksud dengan pengukuran di atas bukan merupakan pengukuran awal. Untuk pengukuran awal (saat aset diakuisisi atau liabilitas muncul), entitas tetap menggunakan dasar kos pada saat terjadinya transaksi. Setelah pengukuran awal (biasa disebut sebagai pengukuran setelah pengukuran awal), yaitu saat pelaporan keuangan (dan untuk pelaporan seterusnya, selama aset masih dikuasai), entitas **boleh memilih** model kos (berdasar kos historis) atau model revaluasi (berdasar nilai wajar) untuk mengukur pos-pos laporan keuangannya.

Dari definisinya, dapat disimpulkan bahwa nilai wajar diukur menggunakan dasar ketika aset (atau liabilitas) dapat ditukar, bukan ketika aset (liabilitas) benar-benar ditukar. Cara mengukur 'ketika aset (liabilitas) dapat ditukar' adalah menggunakan:

1. Pendekatan Pasar. Dalam pendekatan ini, nilai wajar diukur berdasarkan harga pasar atau informasi relevan lain yang dihasilkan dari transaksi di pasar. Hal ini termasuk harga aset (liabilitas) sejenis yang ada di pasar, dan metode penilaian lain yang konsisten dengan pendekatan pasar. Urutan yang digunakan jika nilai wajar menggunakan pendekatan pasar adalah, pertama harga pasar aset (liabilitas) pada saat pelaporan, jika tidak terdapat harga pasar aset (liabilitas) maka menggunakan harga pasar aset (liabilitas) sejenis, jika tidak terdapat harga pasar aset (liabilitas) sejenis maka menggunakan model yang konsisten dengan pendekatan pasar (contohnya model *matrix pricing*, dll)
2. Pendekatan Penghasilan. Pendekatan ini menggunakan teknik penilaian untuk mengubah nilai masa depan (contohnya aliran kas atau laba) ke nilai kininya terdiskonto (*discounted*). Pengukuran nilai wajar dalam pendekatan ini menggunakan dasar nilai yang dilihat dari harapan pasar kini atas nilai aset (liabilitas) masa depan. Pendekatan ini termasuk menggunakan nilai kini (*present value, option pricing*).
3. Pendekatan Kos. Pendekatan kos disebut juga pendekatan kos pengganti kini (*current replacement cost*). Kos pengganti ini adalah jumlah yang diperlukan untuk menggantikan suatu aset. (Yohanes Handoko, 2010)

Apabila revaluasi dilakukan, akumulasi penyusutan dapat diberlakukan dengan dua cara yaitu metode eliminasi dan proporsional. Pertama dengan cara eliminasi, akumulasi penyusutan ditutup sehingga diperoleh nilai buku aset, nilai ini kemudian ditambah atau dikurangi sehingga nilainya menjadi nilai hasil revaluasi aset yang terbaru. Kedua dengan cara proporsional, dengan metode ini, nilai aset dan akumulasi penyusutan akan dinaikkan nilainya sebesar rasio revaluasi (rasio nilai hasil revaluasi dengan nilai buku).

Pajak atas revaluasi menurut PSAK 16, tahun 2012 dipertanggungjawabkan mengikuti ketentuan dalam PSAK 46 tentang pajak penghasilan. Atas selisih revaluasi tidak diakui dalam laba rugi tahun berjalan tetapi diakui dalam laba komprehensif, maka konsekuensi pajaknya akan dimasukkan dalam komponen laba komprehensif. Jika pajak atas revaluasi ini tidak dikenakan menurut peraturan perpajakan maka konsekuensi pajaknya akan diakui sebagai aset atau liabilitas pajak tangguhan. Sebagai contoh atas keuntungan revaluasi tanah akan diakui

debit beban pajak tangguhan atas surplus revaluasi dan kredit liabilitas pajak tangguhan.

Kebijakan revaluasi aktiva tetap bagi pelaku bisnis mempunyai maksud tertentu sebagai langkah strategis dalam aktifitas perusahaan. Disamping adanya keuntungan dalam melakukan revaluasi aktiva tetap, namun perlu disadari adanya kelemahan-kelemahan yang harus diantisipasi dan resiko yang akan dihadapi. Berikut adalah tujuan melakukan revaluasi aktiva tetap, keuntungan dan kelemahan melakukan revaluasi aktiva tetap, pengaruh dan fungsi revaluasi serta aktiva-aktiva apa saja yang dapat dilakukan revaluasi (Mekari, 2019)

#### **Tujuan Wajib Pajak Perlu Melakukan Revaluasi Aset**

(Mekari, 2019. Tujuan, Keuntungan dan Kelemahan Revaluasi Aset)

1. Meningkatkan nilai perusahaan.
2. Meningkatkan biaya penyusutan aktiva tetap di masa datang.
3. Meningkatkan keakuratan perhitungan penghasilan maupun biaya.
4. Agar neraca perusahaan menunjukkan posisi kekayaan perusahaan yang sebenarnya.

Semua Wajib Pajak Badan dalam negeri dan Bentuk Usaha Tetap (BUT) dapat melakukan revaluasi aset. Aset tetap perusahaan yang bisa dinilai kembali adalah aset tetap yang terletak di Indonesia dan yang dimiliki serta dipergunakan untuk mendapatkan, menagih, dan memelihara penghasilan yang merupakan objek pajak.

Penilaian kembali aset tetap perusahaan harus dilakukan berdasarkan nilai pasar atau nilai wajar aset tetap tersebut yang berlaku pada saat penilaian kembali yang ditetapkan oleh perusahaan jasa atau ahli penilai yang diakui atau memperoleh izin dari pemerintah. Revaluasi perlu dilakukan secara teratur, sehingga nilai aset yang tercatat tidak berbeda jauh dengan nilai pasar atau nilai wajarnya. Revaluasi aset dilakukan berdasarkan perkembangan nilai wajar aset tetap.

Sebagai contoh, apabila harga tidak berubah terlalu signifikan, revaluasi aset bisa dilakukan tiga atau lima tahun sekali, namun apabila harga mengalami perubahan yang signifikan, revaluasi sebaiknya dilakukan setiap tahun.

Konsekuensi pajak yang diperoleh melalui kebijakan revaluasi aset tetap adalah meminimalkan pajak terutang yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Dengan menilai kembali aset tetap berdasarkan harga wajar, nilai dari aset tetap tersebut menjadi lebih tinggi sehingga biaya penyusutan juga ikut meningkat. Dengan meningkatnya biaya penyusutan tentu saja penghasilan kena pajak perusahaan akan

berkurang. Penilaian kembali aset tetap ini telah dijadikan sebagai salah satu alat bagi wajib pajak (WP) dalam melakukan tax planning untuk memperkecil pajak terutang yang harus dibayarkan perusahaan. Pada umumnya perencanaan pajak menitikberatkan pada merekayasa usaha dan transaksi wajib pajak agar hutang pajak berada dalam jumlah yang minimal tetapi masih dalam lingkup peraturan perpajakan. Dari uraian sebelumnya dapat dilihat bahwa tujuan dari perencanaan pajak yaitu untuk mengefisienkan jumlah pajak terutang melalui penghindaran pajak (*tax avoidance*) tanpa harus melanggar undang-undang perpajakan (Ramadhan, 2013)

### Pengaruh Revaluasi Aset Tetap

(Mekari, 2019. Tujuan, Keuntungan dan Kelemahan Revaluasi Aset)

1. Memberikan informasi laporan keuangan yang menggambarkan keadaan ekonomi sebenarnya.
2. Berpengaruh terhadap beban pajak PPh Badan, laporan keuangan komersial, arus kas, dan neraca.
3. Sebagai rencana jangka panjang untuk *tax planning*.
4. Akan diketahui laba/rugi revaluasi aset tetap yang menjadi bagian dari pendapatan komprehensif perusahaan.

### Keuntungan Revaluasi Aset untuk Kepentingan Komersial

(Mekari, 2019. Tujuan, Keuntungan dan Kelemahan Revaluasi Aset)

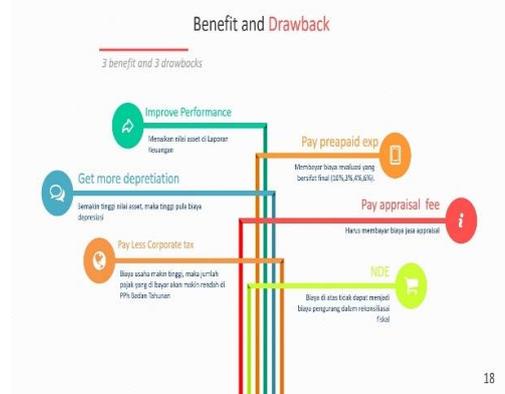
1. Mencerminkan nilai wajarnya, sehingga perusahaan dapat lebih baik dalam pengambilan keputusan. Selain itu, revaluasi aset juga bisa menjadi bahan pertimbangan investor dalam melakukan investasi.
2. Bagi perusahaan yang sudah *go public*, revaluasi berguna untuk menyusun nilai asetnya ke harga yang realistis.
3. Meningkatkan kepercayaan kreditur dan investor, akibat membaiknya beberapa rasio keuangan perusahaan, khususnya dalam *debt to assets ratio*, dan *debt to equity ratio*.
4. Bagi perusahaan yang ingin melakukan merger, nilai aktiva tetap pada masing-masing perusahaan yang akan merger dapat diketahui nilai wajarnya, sehingga nantinya akan diketahui nilai aktiva sesungguhnya saat perusahaan tersebut telah melakukan merger.
5. Mengurangi Kewajiban Perpajakan. Dengan berjalannya waktu, nilai aset perusahaan yang tadinya rendah tentu saja akan meningkat. Pada saat nilai aset bertambah,

maka akan berpengaruh juga terhadap biaya penyusutan. Biaya penyusutan juga menjadi naik, dan ini berdampak juga terhadap laporan keuangan. Laba yang dihasilkan akan menurun sehingga kewajiban pajak pada tahun tersebut juga menjadi berkurang.

### Kelemahan Revaluasi Aset bagi Perusahaan

(Mekari, 2019. Tujuan, Keuntungan dan Kelemahan Revaluasi Aset)

1. Perusahaan sebenarnya tidak mendapatkan aliran kas masuk saat melakukan revaluasi aset, perusahaan hanya melakukan *window dressing* alias hanya mempercantik portofolio performa laporan keuangan sebelum ditampilkan ke klien atau pemegang saham.
2. Jika terdapat selisih lebih atas revaluasi, perusahaan akan dikenai PPh Final sebesar 10% dan harus dibayar pada tahun tersebut dan tidak menghasilkan utang pajak tangguhan yang bisa dibalik di tahun berikutnya apabila nilai aset turun. Dengan demikian, apabila perusahaan melakukan revaluasi dan setiap tahun harganya meningkat, maka perusahaan harus membayar PPh Final 10% tiap tahun.
3. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, kenaikan nilai aset tersebut tidak memberikan aliran kas masuk ke dalam keuangan perusahaan. Ditambah lagi, untuk mengukur nilai wajar aset, perusahaan membutuhkan jasa penilai (*assessor*), sehingga akan menambah biaya pengeluaran. Ini menambah pemborosan bagi keuangan perusahaan.



Sumber : Aditya, Gary Y, 2018

Gambar 1. Keuntungan dan kelemahan melakukan Revaluasi Aktiva Tetap

### Fungsi Revaluasi

(Mekari, 2019. Tujuan, Keuntungan dan Kelemahan Revaluasi Aset)

Revaluasi akan sangat membantu bisnis Anda dalam beberapa hal seperti:

1. Menyiapkan penjualan Aset Tetap kepada pihak lain.
2. Menegosiasi nilai wajar Aset Tetap sebelum perusahaan Anda diakuisisi atau di-*merger* oleh perusahaan lain.
3. Menunjukkan *up-date* nilai pasar dari Aset Tetap yang meningkat sejak dari pembelian awalnya.
4. Memastikan perusahaan memiliki dana untuk mengganti Aset Tetap di akhir umur ekonomisnya.

#### Aset Apa Saja yang Dapat Direvaluasi?

(Mekari, 2019. Tujuan, Keuntungan dan Kelemahan Revaluasi Aset)

Tidak semua aset perusahaan dapat direvaluasi. Aset yang dapat direvaluasi yakni aset tetap berwujud yang letaknya berada di Indonesia, serta dimiliki dan digunakan untuk mendapatkan, menagih, dan memelihara penghasilan yang merupakan objek pajak. Contoh aset yang dapat direvaluasi seperti bangunan properti. Bangunan merupakan aset tetap berwujud dan kedudukan tentu saja jelas dia didirikan di wilayah mana. Jika akan direvaluasi maka dilakukan berdasarkan nilai wajar atau nilai pasar dari bangunan properti tersebut.

#### Perubahan Standar Akuntansi

Ada beberapa hal perbedaan utama dalam pengaturan PSAK 16 revisi 2007, diantaranya:

1. Penilaian aset setelah perolehan awal boleh menggunakan nilai revaluasi dikurangi akumulasi penyusutan dan penurunan nilai sebagai salah satu alternatif penilaian.
2. Akumulasi penurunan nilai secara eksplisit disebutkan dalam standar sebagai pengurang nilai aset tetap selain akumulasi penyusutan.
3. Termasuk dalam biaya perolehan adalah nilai kini dari estimasi biaya restorasi aset di akhir masa penggunaan.
4. Suku cadang utama aset dengan dapat dicatat sebagai aset tetap jika memenuhi kriteria aset tetap (memiliki manfaat lebih dari satu periode) dengan syarat suku cadang tersebut hanya dapat digunakan untuk aset tertentu.
5. Pertukaran aset tetap tidak mempertimbangkan apakah pertukaran aset tersebut sejenis atau tidak sejenis, semua pertukaran aset menggunakan dasar nilai wajar. Penggunaan nilai buku hanya diperkenankan untuk pertukaran yang tidak memiliki substansi komersial atau nilai wajarnya tidak dapat ditentukan dengan andal.
6. Biaya inspeksi yang signifikan yang memiliki kriteria pengakuan dapat diakui sebagai nilai aset.
7. Review masa manfaat dan nilai sisa dilakukan setiap pelaporan dan jika terdapat perubahan dilakukan penyesuaian.
8. Metode penyusutan direview setiap pelaporan untuk memastikan bahwa pola konsumsi aset

tersebut sesuai dengan metode penyusutan yang dipilih, dan perubahannya dianggap sebagai perubahan estimasi yang berlaku prospektif bukan perubahan metode akuntansi.

#### Aspek Perpajakan

Melalui kebijakan revaluasi aset, Direktorat Jenderal Pajak (DJP) memberikan pengurangan tarif Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 19 bagi Wajib Pajak Badan atau Perusahaan yang melakukan revaluasi atau penilaian kembali aktiva tetap. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 191/PMK.10/2015 Tentang Penilaian Kembali Aktiva Tetap untuk Tujuan Perpajakan bagi Permohonan yang Diajukan pada Tahun 2015 dan Tahun 2016 (PMK – 29/PMK.03/2016)

Revaluasi aset tetap sempat populer di tahun 2015 sebagai suatu dampak dari peraturan perpajakan yang cukup baru mengenai biaya bunga pinjaman. Pada peraturan perpajakan sebelumnya, biaya bunga pinjaman memiliki perlakuan khusus jika suatu wajib pajak memiliki hutang bank dan deposito. Namun, peraturan terbarunya terkait perbandingan hutang atas ekuitas diberi batasan maksimal 4:1. Perbandingan tersebut akan mempengaruhi jumlah biaya bunga pinjaman yang diperkenankan secara pajak.

Revaluasi aset tetap merupakan salah satu solusi yang kebanyakan mengatakan paling tepat untuk menanggapi peraturan perpajakan mengenai perbandingan hutang atas ekuitas tersebut. Ditambah lagi dengan tarif pajak revaluasi yang ditawarkan pemerintah menjadi lebih murah dengan hadirnya Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 191/PMK.010/2015. Sebelumnya tarif pajak revaluasi sebesar 10% sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 79/PMK.03/2008.

Sebelum membicarakan tarif, mungkin ada beberapa hal yang perlu ditelaah lebih dahulu mengenai revaluasi aset tetap dengan acuan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 191/PMK.010/2015. Wajib pajak yang diperkenankan untuk melakukan revaluasi aset tetap adalah wajib pajak yang melakukan sistem pembukuan untuk pelaporan perpajakannya. Pada pembukuan tersebut maka akan terlihat nilai buku aset tetap sebelum revaluasi. Aset yang direvaluasi secara perpajakan hanya untuk sebagian atau seluruh aset tetap berwujud yang berada di Indonesia. Periode jarak waktu revaluasi pertama dan revaluasi berikutnya diperkenankan minimal 5 tahun.

Nilai revaluasi aset tetap yang digunakan adalah angka yang diperoleh dari laporan kantor jasa penilai publik atau hali penilai, tentunya yang sudah memperoleh izin dari Pemerintah. Pada peraturan terakhir ini, wajib pajak diperkenankan untuk

mengajukan revaluasi aset tetap dengan menggunakan perkiraan nilai wajar. Tentunya, nilai resmi dari kantor jasa penilai atau ahli penilai harus disusulkan. Atas revaluasi aset tetap ini dikenakan tarif pajak final sebagai berikut:

Jika wajib pajak menggunakan nilai perkiraan saat melakukan permohonan revaluasi aset tetap, maka ada dua kemungkinan yang akan terjadi ketika wajib pajak menerima laporan hasil penilaian aset tetap dari pihak kantor jasa penilaian publik atau ahli penilai. Kemungkinan yang pertama adalah nilai dari laporan tersebut lebih besar dari perkiraan nilai wajar yang digunakan wajib pajak untuk melakukan permohonan aset tetap. Hal ini mengakibatkan pajak yang disetorkan menjadi kurang bayar, sehingga wajib pajak tersebut harus menyetorkan lagi kekurangan pajaknya dengan tarif sebagai berikut:

1. 3%, bagi wajib pajak yang memperoleh hasil penilaian aset tetap dari kantor jasa penilaian publik atau ahli penilai serta menyetorkan kekurangan pajaknya sampai dengan 31 Desember 2015.
2. 4%, bagi wajib pajak yang memperoleh hasil penilaian aset tetap dari kantor jasa penilaian publik atau ahli penilai serta menyetorkan kekurangan pajaknya periode 1 Januari 2016 sampai dengan 30 Juni 2016.
3. 6%, bagi wajib pajak yang memperoleh hasil penilaian aset tetap dari kantor jasa penilaian publik atau ahli penilai serta menyetorkan kekurangan pajaknya periode 1 Juli 2016 sampai dengan 31 Desember 2016.
4. 10%, bagi wajib pajak yang memperoleh hasil penilaian aset tetap dari kantor jasa penilaian publik atau ahli penilai serta menyetorkan kekurangan pajaknya pada tahun 2017.



Sumber : RI, 2015

Gambar 2. Penilaian Kembali Aktiva Tetap (Revaluasi)

Beberapa ketentuan umum revaluasi menurut aturan perpajakan dapat diringkaskan berikut ini:

1. Revaluasi dilakukan atas seluruh aktiva tetap perusahaan termasuk tanah dengan status hak milik atau hak guna bangunan.
2. Revaluasi dilakukan berdasarkan nilai pasar atau nilai wajar aktiva tetap yang ditetapkan oleh perusahaan jasa penilai atau ahli penilai yang memperoleh izin dari Pemerintah. Jika hasil revaluasi tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dapat ditetapkan oleh DJP.
3. Selisih revaluasi dikenakan pajak final sebesar 10%.
4. Penilaian kembali aktiva tetap tidak dapat dilakukan sebelum lewat jangka waktu lima tahun terhitung dari revaluasi terakhir.
5. Hasil revaluasi akan memperbarui nilai tercatat aset dan menjadi dasar penyusutan fiskal.
6. Revaluasi yang tidak memperoleh persetujuan DJP untuk penilaian kembali aktiva tetap, maka nilai revaluasi yang ditetapkan tidak dapat digunakan sebagai dasar melakukan penyusutan fiskal.
7. Perusahaan yang menjual aset yang telah direvaluasi sebelum masa penyusutan berakhir (kelompok 1 dan 2) atau sebelum 10 tahun dari tanggal revaluasi (kelompok lainnya), maka akan dikenakan tambahan pajak final sebesar selisih tarif terakhir dikurangi 10% ( $25\% - 10\% = 15\%$ ) dikalikan dengan keuntungan revaluasi aset.
8. Ketentuan revaluasi menurut pajak tersebut telah 10 tahun digunakan sebagai dasar pencatatan akuntansi.

Pajak atas revaluasi menurut PSAK 16 dipertanggungjawabkan mengikuti ketentuan dalam PSAK 46 tentang pajak penghasilan. Atas selisih revaluasi tidak diakui dalam laba rugi tahun berjalan tetapi diakui dalam laba komprehensif, maka konsekuensi pajaknya akan dimasukkan dalam komponen laba komprehensif. Jika pajak atas revaluasi ini tidak dikenakan menurut peraturan perpajakan maka konsekuensi pajaknya akan diakui sebagai aset atau liabilitas pajak tangguhan. Sebagai contoh atas keuntungan revaluasi tanah akan diakui debit beban pajak tangguhan atas surplus revaluasi dan kredit liabilitas pajak tangguhan.

Dampak Revaluasi Aset Tetap berupa kenaikan nilai aset tetap, yang secara otomatis mempunyai konsekuensi terhadap naiknya beban penyusutan aset tetap yang dibebankan ke dalam laba rugi periode selanjutnya, sehingga secara kasat mata perusahaan akan diuntungkan dengan adanya revaluasi aset ini karena muncul biaya depresiasi baru yang sebelumnya mungkin sudah habis. Namun demikian Revaluasi Aset Tetap untuk tujuan perpajakan ini tidak gratis. Ada pajak yang harus di bayar berupa Pph yang sifatnya final. Berdasarkan ketentuan

perpajakan, tarif normal PPh final atas selisih lebih revaluasi aset ini adalah sebesar 10%. Namun bagi Wajib Pajak yang mengajukan permohonan revaluasi aset di tahun 2015 atau 2016 akan memperoleh perlakuan khusus (Basar, 2016)

Keuntungan bagi Wajib Pajak yang melakukan revaluasi berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan nomor 191/PMK.010/2015 ini adalah :

1. Diskon tarif PPh menjadi lebih kecil yaitu, 3%, 4% atau 6% saja;
2. Sisi aktiva Neraca perusahaan akan naik sebesar nilai lebih dan dicatat dalam akun "Selisih Lebih Penilaian Kembali Aktiva Tetap Wajib Pajak Tanggal .... ". Akun ini disusutkan sesuai masa manfaat aktiva Tetap. Artinya, tahun-tahun setelah revaluasi penghasilan neto fiskal akan tergerus oleh penyusutan selisih lebih revaluasi.
3. Sisi ekuitas Neraca akan muncul "saham baru" baik berupa saham bonus atau saham baru tanpa penyeteroran. Saham baru ini bukan objek PPh sesuai Pasal 2 huruf b Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2010. Secara umum, penambahan saham tanpa setoran, apapun namanya, dianggap dividen. Bisa dicek bagian penjelasan Pasal 4 (1) huruf g UU PPh.

#### **PPh Final atas Selisih Lebih Revaluasi Aktiva Tetap (PMK – 29/PMK.03/2016).**

1. Wajib pajak yang diperkenankan untuk melakukan revaluasi aktiva tetap adalah wajib pajak dalam negeri yang mempunyai aktiva tetap yang terletak/berada di Indonesia, dengan syarat telah memenuhi semua kewajiban pajaknya (PPh, PPN, PPhnBM, dan PBB) sampai dengan masa pajak terakhir sebelum revaluasi.
2. Aktiva tetap yang dapat direvaluasi meliputi ; tanah, bangunan, dan bukan bangunan, dengan syarat tidak dimaksudkan untuk dialihkan.
3. Revaluasi dapat dilakukan baik terhadap keseluruhan aktiva tetap maupun sebagian aktiva tetap yang dimiliki. Penilaian didasarkan pada nilai pasar wajar pada saat penilaian yang dilakukan oleh lembaga penilai yang diakui Pemerintah.
4. Apabila nilai pasar/nilai wajar yang ditetapkan oleh Lembaga Penilai ternyata tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya, maka Dirjen Pajak dapat menetapkan kembali nilai pasar/nilai wajar aktiva yang bersangkutan.
5. Selisih lebih antara nilai pasar/nilai wajar dengan nilai sisa buku fiskal aktiva tetap yang dinilai kembali, harus dikompensasikan terlebih dahulu dengan rugi fiskal tahun berjalan dan sisa rugi fiskal tahun-tahun sebelumnya yang masih dapat dikompensasikan.
6. PPh Final yang terutang =  $10\% \times (\text{Selisih antara nilai pasar dengan nilai sisa buku fiskal aktiva tetap} - \text{Kompensasi kerugian yang masih diperkenankan})$ .

7. Dalam rangka restrukturisasi usaha PPh Final tersebut dapat dibayar secara cicilan dalam jangka waktu 5 tahun (tiap tahun minimal 20% dari PPh yang terutang, kecuali pelunasan terakhir). Penilaian Kembali Aktiva Tetap - Kompensasi Kerugian yang masih diperkenankan Apabila aktiva tetap yang telah direvaluasi tersebut dialihkan sebelum lewat 5 tahun, wajib pajak yang bersangkutan wajib menyetor tambahan PPh Final sebesar =  $15\% \times (\text{Selisih})$ .

8. Aktiva yang direvaluasi tersebut tidak diperkenankan dialihkan dalam jangka waktu 5 tahun,

Ketentuan revaluasi berdasarkan 486/KMK.03/2002 Jo KEP - 519/PJ./2002, disebutkan :

1. Wajib pajak yang kondisi keuangannya tidak memungkinkan untuk melunasi secara sekaligus PPh final yang terutang, dapat mengajukan permohonan pembayaran secara angsuran paling lama 12 (dua belas) bulan.
2. Apabila PPh yang terutang lebih dari Rp 2.000.000.000.000,- (dua triliun rupiah), wajib pajak yang tidak dapat melunasi hutang pajaknya dapat mengajukan permohonan pembayaran secara angsuran lebih dari 1 (satu) tahun hingga paling lama 5 (lima) tahun.

Dalam pelaksanaannya ada beberapa subjek pajak yang dapat melakukan revaluasi terhadap aktivasnya yaitu : WP Badan dalam negeri, Bentuk Usaha Tetap (BUT), Orang pribadi yang melakukan pembukuan. Wajib Pajak tersebut dapat dilakukan oleh WP yang telah melakukan penilaian kembali aktiva tetapnya maupun yang belum melakukan penilaian kembali. Sedangkan aktiva yang dapat direvaluasi hanya terbatas pada aktiva tetap berwujud yang berada di Indonesia, dimiliki dan dipergunakan untuk menagih, mendapatkan, memelihara penghasilan yang merupakan objek pajak. Dari seluruh aktiva yang dimiliki maupun setengah aktiva yang dimiliki oleh Wajib Pajak

Dalam melakukan permohonan melakukan revaluasi ada beberapa persyaratan yang harus di penuhi oleh Wajib Pajak, yaitu :

1. Untuk yang telah melakukan penilaian kembali berdasarkan nilai pasar atau nilai wajar aktiva tetap :
  - a) Surat Setoran Pajak bukti pelunasan Pajak Penghasilan atas penilaian kembali aktiva tetap,
  - b) Daftar aktiva tetap hasil penilaian kembali,
  - c) Fotokopi surat izin usaha kantor jasa penilai publik atau ahli penilai, yang memperoleh izin dari Pemerintah yang

- dilegalisir oleh instansi Pemerintah yang berwenang menerbitkan surat izin usaha tersebut,
- d) Laporan penilaian aktiva tetap oleh kantor jasa penilai publik atau ahli penilai yang memperoleh izin dari Pemerintah dan
  - e) Laporan keuangan tahun buku terakhir sebelum penilaian kembali aktiva.
2. Untuk yang telah melakukan penilaian kembali berdasarkan perkiraan nilai pasar atau nilai wajar aktiva tetap menurut Wajib Pajak
  3. Surat Setoran Pajak bukti pelunasan Pajak Penghasilan atas perkiraan penilaian kembali aktiva tetap;
  4. Daftar aktiva tetap yang akan dinilai kembali beserta perkiraan nilainya;
  5. Syarat lain seperti yang disebutkan pada huruf a diatas.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 29/PMK.03/2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 191/PMK.010/2015, diatur mengenai Wajib Pajak kriteria tertentu yang dapat melunasi pajak penghasilannya pada paling lama 31 Desember 2016 dan tidak perlu melampirkan SSP saat mengajukan permohonan revaluasi. Wajib Pajak kriteria tertentu tersebut adalah Wajib Pajak yang memiliki Pajak penghasilan yang terhutang atas selisih revaluasi aktiva tetap paling sedikit Rp. 3.000.000.000.000,-

#### **Debt to Equity Ratio (DER).**

*Debt to Equity Ratio* atau dalam bahasa Indonesia disebut dengan Rasio Hutang terhadap Ekuitas atau Rasio Hutang Modal adalah suatu rasio keuangan yang menunjukkan proporsi relatif antara Ekuitas dan Hutang yang digunakan untuk membiayai aset perusahaan. Rasio *Debt to Equity* ini juga dikenal sebagai Rasio *Leverage* (rasio pengungkit) yaitu rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa baik struktur investasi suatu perusahaan.

*Debt to Equity Ratio* atau DER adalah rasio keuangan utama dan digunakan untuk menilai posisi keuangan suatu perusahaan. Rasio ini juga merupakan ukuran kemampuan perusahaan untuk melunasi kewajibannya. *Rasio Debt to Equity* ini merupakan rasio penting untuk diperhatikan pada saat memeriksa kesehatan keuangan perusahaan. Jika rasionya meningkat, ini artinya perusahaan dibiayai oleh kreditor (pemberi hutang) dan bukan dari sumber keuangannya sendiri yang mungkin merupakan trend yang cukup berbahaya. Pemberi pinjaman dan Investor biasanya memilih *Debt to Equity Ratio* yang rendah karena kepentingan mereka lebih terlindungi jika terjadi penurunan bisnis pada perusahaan yang

bersangkutan. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki *Debt to Equity Ratio* atau Rasio Hutang terhadap Ekuitas yang tinggi mungkin tidak dapat menarik tambahan modal dengan pinjaman dari pihak lain.

Rasio Hutang Terhadap Ekuitas atau *Debt to Equity Ratio* (DER) dihitung dengan cara mengambil total kewajiban hutang (*Liabilities*) dan membaginya dengan Ekuitas (*Equity*). Semakin tinggi *debt ratio* semakin besar jumlah modal pinjaman yang digunakan di dalam menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. (Dian Maulita, 2018)

*Debt to equity ratio* (DER) adalah rasio hutang untuk mengukur tingkat pinjaman dari keuangan perusahaan dan dikalkulasi berdasarkan perbandingan jumlah total liabilitas dibanding dengan jumlah total ekuitas. DER digunakan mengindikasikan seberapa besar hutang sebuah perusahaan yang digunakan untuk menjalankan operasionalnya dibandingkan dengan nilai ekuitas yang dimilikinya.

Rumus DER :

$$\text{Debt to Equity Ratio (DER)} = \frac{\text{Total Liabilitas}}{\text{Total Ekuitas}}$$

*Rumus Debt to Equity Ratio (DER)*

#### **Penerapan DER**

Dalam laporan keuangan terdapat jumlah total aktiva, total liabilitas dan total ekuitas. Untuk mencari nilai DER maka anda tinggal membagi nilai liabilitas dengan nilai ekuitas yang tertera dalam laporan keuangannya, hasilnya adalah nilai DER. Misalnya saja suatu perusahaan ABC memiliki nilai Aset Total sebesar Rp 4 triliun, nilai Liabilitas Total sebesar Rp 1 triliun, dan Ekuitas Total sebesar Rp 3 triliun. Dengan membagi nilai liabilitas total dengan ekuitas total maka di dapatkan nilai DER sebesar 0,33. Semakin kecil nilai DER maka akan semakin baik karena nilai DER yang kecil menandakan bahwa perusahaan tidak terlalu bergantung pada hutang dan memberikan nilai yang lebih kepada pemegang saham bila nilai liabilitas yang tidak melebihi nilai ekuitas. Perusahaan yang memiliki nilai DER yang kecil akan lebih mudah dalam membayar hutangnya dibandingkan dengan yang memiliki nilai DER yang besar karena ekuitas sendiri adalah modal yang dimiliki oleh perusahaan.

### Berapa rasio DER yang baik

Perusahaan yang sehat secara keuangan ditunjukkan dengan rasio DER di bawah angka 1 atau di bawah 100%, semakin rendah rasio DER maka semakin bagus. DER yang rendah menunjukkan bahwa hutang/kewajiban perusahaan lebih kecil daripada seluruh aset yang dimilikinya, sehingga dalam kondisi yang tidak diinginkan (misalnya bangkrut), perusahaan masih dapat melunasi seluruh hutang/kewajibannya.

Kondisi sebaliknya, semakin tinggi DER menunjukkan komposisi jumlah hutang/kewajiban lebih besar dibandingkan dengan jumlah seluruh modal bersih yang dimilikinya, sehingga mengakibatkan beban perusahaan terhadap pihak luar besar juga. Meningkatnya beban kewajiban terhadap pihak luar menunjukkan bahwa sumber modal perusahaan sangat tergantung dari pihak luar. Apabila perusahaan tidak dapat mengelola hutangnya dengan baik dan optimal, akan berdampak buruk terhadap kondisi kesehatan keuangan perusahaan (Andirei., 2019)

### Penilaian *Debt to Equity Ratio* (Rasio Hutang Terhadap Ekuitas)

Pada umumnya, *Debt to Equity Ratio* atau Rasio Hutang terhadap Ekuitas yang optimal pada suatu perusahaan adalah sekitar 1 kali, dimana Jumlah Hutang adalah sama dengan Jumlah Ekuitas. Namun rasio ini berbeda antara satu jenis industri dengan jenis industri lainnya karena tergantung pada proporsi aktiva lancar dan aktiva tidak lancar. Semakin banyak aktiva atau aset tidak lancar (seperti pada industri padat modal), semakin banyak ekuitas yang dibutuhkan untuk membiayai investasi jangka panjang.

Banyak kebanyakan perusahaan, Rasio Hutang terhadap Ekuitas (*Debt to Equity Ratio*) yang dapat diterima adalah berkisar diantara 1,5 kali hingga 2 kali. Bagi perusahaan besar yang sudah go publik (perusahaan terbuka), *Debt to Equity Ratio* bisa mencapai 2 kali atau lebih dan masih dianggap “bisa diterima”. Namun bagi perusahaan kecil menengah, angka tersebut tidak dapat diterima.

Secara umum, Rasio Hutang terhadap Ekuitas yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mungkin tidak dapat menghasilkan uang yang cukup untuk memenuhi kewajiban hutangnya. Akan tetapi, Rasio Hutang terhadap Ekuitas yang rendah juga dapat menandakan bahwa perusahaan tidak memanfaatkan peningkatan profit/labanya secara maksimal. Dari pemahaman di atas juga dapat kita katakan bahwa semakin tinggi nilai rasio *Debt To Equity* maka akan

semakin beresiko perusahaan tersebut, apa lagi bila lebih dari ambang batas normalnya, dan sebaliknya semakin rendah semakin baik walaupun profit/laba menurun karena tidak dimanfaatkan maksimal.

## II METODOLOGI PENELITIAN

Studi kasus merupakan penelitian yang mendalam tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuannya untuk memperoleh diskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah entitas. Studi kasus menghasilkan data untuk selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan teori. Sebagaimana prosedur perolehan data penelitian kualitatif, data studi kasus diperoleh dari wawancara, observasi, dan arsip. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti ingin mengetahui dan menganalisis secara mendalam tentang Revaluasi Aktiva Tetap pengaruhnya terhadap perpajakan dan *Equity*

### Data dan Sumber Data

Data primer berasal dari perusahaan pada saat penulis melakukan penelitian dimana sebagian besar data adalah data-data keuangan perusahaan.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif dengan melalui empat prosedur, yaitu:

Analisa Deskriptif Kualitatif dan Kuantitatif.

Analisa Deskriptif Kualitatif dilakukan dengan membandingkan fakta yang diperoleh di perusahaan dengan peraturan, sumber dan teori yang relevan, sehingga dapat diperoleh jawaban dan kesimpulan yang akurat. Analisa Deskriptif Kuantitatif adalah dilakukan dengan melakukan perhitungan dengan menggunakan angka-angka dan satuan unit tertentu.

### Reduksi data

Merupakan proses penilaian, pemusatan, perhatian dan penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan tertulis dilapangan. Teknik analisis ini diperlukan peneliti agar mengarahkan dan menajamkan analisis dengan menggolongkannya dan membuang yang tidak diperlukan.

### Penyajian data.

Informasi yang tersusun dan memberikan kemungkinan tentang adanya penarikan kesimpulan dan mengambil tindakan. Bentuknya dapat diikuti gambaran atau skema dari beberapa tabel yang di rancang untuk menyusun agar dapat di mengerti. Teknik analisis ini diperlukan oleh peneliti untuk memudahkan peneliti dalam melihat gambaran secara umum tentang apa yang sedang terjadi atau hasil data yang diperoleh selama penelitian sehingga dapat ditentukan apa yang selanjutnya harus dilakukan oleh peneliti.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan secara langsung pada perusahaan PT PECETE, berlokasi di Kabupaten Tangerang. Perusahaan bergerak dibidang industri.

Pada penelitian ini, penulis mengkhususkan pada revaluasi aktiva tanah. Perusahaan membuat kebijakan revaluasi ini dengan dasar pertimbangan sebagai berikut :

1. Selisih revaluasi antara nilai perolehan dan nilai pasar yang signifikan
2. Saat dilakukan pembelian pada tahun 2010, belum pernah dilakukan revaluasi atas tanah , sehingga nilainya pada tahun 2015 sudah jauh melebihi nilai wajarnya, sehingga pertimbangan revaluasi adalah antara lain untuk menginformasikan bahwa Laporan Posisi

3. Keuangan atas aktiva tanah lebih mencerminkan kondisi terkini (sesuai IFRS) *Debt to Equity Ratio* diharapkan akan menjadi lebih kecil, sehingga dapat meyakinkan pihak kreditur.
4. Revaluasi dilakukan hanya untuk kepentingan Laporan Keuangan Komersial (bukan fiskal)
5. Revaluasi Aktiva Tanah ini berlaku efektif pada tanggal 31 Desember 2015.
6. Dasar penilaian adalah Nilai Pasar pada tanggal 31 Oktober 2015
7. Revaluasi secara konsisten akan di lakukan setiap 3 Tahun.
8. Revaluasi Tanah dilakukan oleh *Appraiser Independent* dan terpercaya serta tidak mempunyai kepentingan yang memihak kepada pihak tertentu.

Tabel 1  
PT. PECETE  
Data Revaluasi Tanah

							( ribuan )
No	Jenis Aktiva	Lokasi	Harga perolehan, 2010	Harga setelah revaluasi	Selisih surplus revaluasi	Tarif yang dikenakan	Jumlah pajak yang dibayar
1	AT, Tanah	Jakarta	15.000.000	16.500.000	1.500.000	3%	45.000
2	AT, Tanah	Tangerang	23.000.000	24.600.000	1.600.000	3%	48.000
3	AT, Tanah	Cikarang	35.000.000	38.800.000	3.800.000	3%	114.000
Total			73.000.000	79.900.000	6.900.000		207.000

Sumber : (PECETE, 2015)

Tabel 2  
PT. PECETE  
Laporan Posisi Keuangan per 31 Desember 2015  
Perbandingan sebelum dan sesudah revaluasi

No rek	Aktiva	Seb revaluasi	Setelah revaluasi	No rek	Pasiva	Seb revaluasi	Setelah revaluasi	DER seb revaluasi	DER stl revaluasi
011	Aktiva Lancar	18.000.000	18.000.000	021	Hutang dagang	12.000.000	12.000.000		
012	Aktiva Tetap	115.000.000	121.900.000	022	Hutang bank	44.500.000	44.500.000		
013	Aktiva lainnya	25.000.000	25.000.000	031	Modal Disetor	100.000.000	100.000.000		
				032	Selisih revaluasi		6.900.000		
				033	Laba thn berjalan	1.500.000	1.500.000		
					Ttl Modal	101.500.000	108.400.000	43.84%	41.01%
TOTAL		158.000.000	164.900.000			158.000.000	164.900.000		

Sumber : Hasil penelitian

Hasil perhitungan dan pertimbangan manajemen :  
1) Surplus revaluasi 6.900.000.000  
2) Jurnal akuntansi :  
Db. Aktiva Tetap, Tanah 6.900.000.000

Kr. Equity, Revaluasi 6.900.000.000  
keuntungan revaluasi tanah akan diakui debit beban pajak tangguhan atas surplus revaluasi dan kredit liabilitas pajak tangguhan.

- 3) *Debt to Equity Ratio* ( DER) mengalami penurunan dari 43.84% menjadi 41.01% ( 2.83%)
- 4) Total Aktiva dan *Equity* mengalami kenaikan 6.900.000.000 sebesar surplus revaluasi
- 5) Pajak penghasilan Final yang harus dibayar 207.000.000
- 6) Surplus revaluasi dicatat sebagai bagian dari Laporan Laba / Rugi Comprehensive Tahun 2015 yang merupakan bagian dari *Equity*.
- 7) Sebagai alternatif *tax planning* ( perencanaan pajak) dan penghematan *cash flow* , hanya untuk keperluan Akuntansi Komersial, maka perusahaan boleh mengambil langkah tidak membayar Pajak Penghasilan sebesar Rp 207.000.000,- , namun diperlukan koreksi fiskal yaitu tidak mencatat hasil revaluasi sebesar Rp. 6.900.000.000,- sebagai bagian dari penambahan Modal di Laporan Posisi Keuangan akhir tahun 31 Desember 2015. Aktiva Tetap Tanah dan Modal , tidak bertambah nilainya walaupun dilakukan revaluasi.
- 8) Jika perusahaan melakukan revaluasi setelah 31 Desember 2016, maka tarif akan dikenakan 10% dan tentu tidak ada penghematan pajak.
- 9) Perusahaan perlu membayar jasa *Appraiser* ( *penilai*) *Independen*, sehingga menimbulkan biaya tambahan.
- 10) Perusahaan hanya merevaluasi tanah, bukan aktiva tetap jenis lainnya dikarenakan tanah tidak ada faktor penyusutan, sehingga tidak diperlukan koreksi fiskal.

#### IV. KESIMPULAN

PT PeCeTe melakukan kebijakan Revaluasi Aktiva yang dikhususkan pada revaluasi tanah, adalah untuk kepentingan Laporan Keuangan Komersial (bukan fiskal) yang pada akhirnya diharapkan dapat memperbaiki struktur *Debt to Equity Ratio* menjadi lebih rendah dari periode sebelum dilakukan kebijakan revaluasi , sehingga dengan rasio yang lebih kecil , dapat memberikan kepastian bagi kreditur dalam hal ini perbankan bahwa perusahaan mampu memenuhi kewajiban jangka panjang dengan baik. Perusahaan juga menginginkan adanya informasi terkini terkait harga pasar atas tanah , sehingga nilai aktiva tetap pada laporan posisi keuangan ( neraca) , sudah sesuai dengan kondisi sebenarnya. Laporan Keuangan Komersial, tidak diperlukan koreksi fiskal. Karena adanya kenaikan *Equity*, maka *Debt to Equity Ratio* ( DER) mengalami penurunan dari 43.84% menjadi 41.01% ( 2.83%)

#### REFERENSI

Aditya, Gary Y, P. V. U. I. (2018). Revaluasi Aktiva Tetap, Prosedur dan Tax Planning, *Januari 20*.

- Andirei. (2019). Debt to Equity Ratio dalam Laporan Keuangan Perusahaan.
- Basar, Y. S. (2016). Revaluasi Aset Untuk Tujuan Perpajakan Ambil atau Jangan. *Journal Profita, Volume 9*(No.3). Retrieved from <http://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/profita/article/view/2877>
- Dian Maulita, I. T. (2018). Pengaruh Debt To Equity Rasio (DER), Debt To Assets Ratio ( DAR), dan Long Term Debt Ratio ( LDER) terhadap Profitabilitas (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di BEI Periode 2011-2016). *Journal Akuntansi, Volume 5*(No.2). Retrieved from <http://ejournal.lppmunsera.org/index.php/Akuntansi/article/viewFile/669/658%0D>
- IAI ( Ikatan Akuntan Indonesia). (2012). *Standard Akuntansi Keuangan*.
- J.Weygandt, P.Kimmel, D. K. (2011). *Financial Accounting, IFRS Edition*. John Willey & Sons Inc.
- Mekari. (2019). Tujuan, Keuntungan dan Kelemahan Revaluasi Aset, *July*.
- PECETE. (2015). *Laporan Keuangan Tahunan PT. PECETE*.
- Ramadhan, H. A. (2013). Analisis Revaluasi Aktiva Tetap Terhadap Penghematan Beban Pajak Penghasilan Pada PT Inka Madiun. *Journal Akuntansi Akunesa, Volume 1*(No.3). Retrieved from <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/2287>
- RI, K. K. (2015). *Peraturan Menteri Keuangan, Insentif Pajak , Revaluasi Aktiva Tetap No. 191/PMK.010/2015 dan PER -37/PJ/2015*.
- Yohanes Handoko. (2010). *Nilai Wajar (Fair Value), Strategi, Manajemen, Bisnis, dan Keuangan. Ruang Diskusi*. Retrieved from <https://rogonyowosukmo.wordpress.com/2010/11/24/nilai-wajar/>

#### PROFIL PENULIS

**Badar Murifal SE.,MM, QWP, CFRM, ZC, AT** Pendidikan akhir S1 Akuntansi, STIE Swadaya dan S2 Magister Manajemen , Ipwija Business School. Sertifikat profesi Qualified Wealth Planner , QWP ( Oneshieldt), Certified Financial Risk Mgt, CFRM (Global Academy of Finance and Management. Zahir Accounting Software Instructor Certified, Sertifikat Accounting Technician dari BNSP-LSP dan Sertifikat Brevet Pajak A/B. Anggota Madya Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).. Di Universitas Bina Sarana Informatika , mengajar sejak 2009 s/d saat ini. Pekerjaan lain :In-house trainer : Accounting, Finance, Tax, Risk Management, Financial Management di beberapa perusahaan swasta . Penguji kompetensi Akuntansi ( SMA/SMK),

Penguji Kompetensi di Universitas Bina Sarana Informatika dibidang Akuntansi dan Pajak.

**Suhartono, M.Akt.** Pendidikan terakhir S2 Magister Akuntansi, Universitas Budi Luhur. Di Universitas Bina Sarana Informatika mengajar sejak 1993 s/d sekarang. Penulis jurnal Return Sukuk Hold To Maturity (HTM) menggunakan MS. Access Programming, Pengaruh Analisis Daya Ungkit Terhadap Laba Per Lembar Saham Menggunakan MS. Access Programming dan proceeding Menghitung Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) Pedesaan dan Perkotaan (P2) Tahun 2017 menggunakan MS. Access Programming

## Leadership dan Compensation terhadap Job Performance Karyawan Swiss-Belinn Hotel Medan

Juliana<sup>1</sup>, Arifin Djakasaputra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Pariwisata, Universitas Pelita Harapan  
juliana.stpph@uph.edu

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Tarumanagara  
arifinds@gmail.com

**Abstract** – *The purpose of study to analyze the effect of leadership and compensation on job performance The study population was 100 employees of Swiss-belinn Hotel Medan. The data collection method is carried out by distributing questionnaires to 100 respondents. The sampling technique used is non probabily sampling. The data analysis technique used is the validity and reliability test, and the hypothesis. The results showed that there was an influence of leadership and compensation on job performance of employees of Swiss-belinn Hotel Medan.*

**Key Word:** *leadership, compensation and job performance*

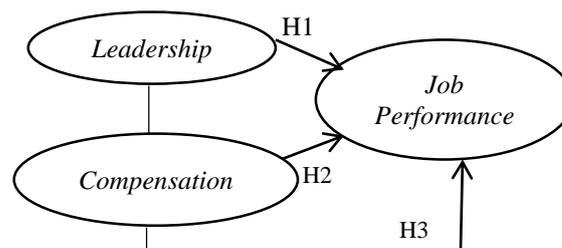
### I. PENDAHULUAN

Hotel dapat tetap *exist* dalam industri perhotelan, selain produk yang dihasilkan harus mempunyai kelebihan tersendiri yang didukung dengan kualitas yang baik, hotel harus meningkatkan efisiensi dan daya saing melalui kemampuan sumber daya manusia. Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh hotel kepada karyawannya yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan deksripsi kerja. Oleh sebab itu keberhasilan sebuah hotel sangat ditentukan oleh aktivitas pendayagunaan sumber daya manusia. Supaya Hotel tersebut dapat mencapai tujuan, sasarannya makan hotel memberikan kompensasi yaitu bersifat adil, layak, atraktif dan kompetitif serta mematuhi ketentuan undang-undang dan peraturan pemerintah, serta cukup layak, sehingga karyawan mendapatkan kinerja dan kepuasan kerja yang baik. Jika pemberian kompensasi yang diberikan tidak seimbang dengan pekerjaannya, maka akan menimbulkan kerugian besar bagi Hotel. Oleh sebab itu, maka pemberian kompensasi yang didapatkan setiap karyawan yang adil, layak dan cukup sangatlah penting bagi karyawan dalam pemberian kompensasi tersebut. Untuk menunjang hal tersebut, hotel harus memberikan pengkajian pada aktivitas hotel dalam pemberian kompensasi karena hal ini dapat memengaruhi kepuasan kinerja karyawan. Jika kompensasi tidak diberikan dengan adil dan layak, akan mengakibatkan terjadinya ketidakharmonisan kerja yang dapat memberikan dampak negatif terhadap hotel. Swiss-Belinn Medan merupakan hotel bintang 3 di Medan, Sumatera Utara, terletak di lokasi strategis di jalan surabaya di jantung kota Medan yang menawarkan akses yang nyaman dan mudah ke berbagai pilihan hiburan dan kuliner. Hotel ini hanya berjarak 30 km dari bandara udara internasional Kualanam dengan jarak tempuh sekitar 45 menit berkendara, hotel ini berada di kawasan bisnis kota Medan dan hanya berjalan kaki ke berbagai area pusat

perbelanjaan, membuat Swiss-Belinn Medan pilihan ideal untuk pelancong bisnis maupun liburan yang mencari akomodasi nyaman dengan harga terjangkau di kota Medan. Sebagai hotel yang sudah cukup berkembang, Swiss-Belinn Medan memiliki struktur organisasi yang teratur dan langsung bertanggung jawab ke pihak *owner* dan manajemen yang terdiri atas *front office manager, executive house keeper, food beverage manager, executive chef, asisten financial controller, human resources manager, asisten sales and marketing, chief engineering, public relations officer*. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki kompetensi yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan kualitas dan standar Hotel tersebut. (Rezaei, A R, 2011) Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan (Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, 2013) Menurunnya kinerja karyawan di perusahaan itu disebabkan dengan beberapa hal yaitu perlakuan yang tidak adil disini perlakuan yang tidak adil, terjadinya konflik nilai dimana ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan, misalnya penugasan yang mengharuskan karyawan berbohong dan aktivitas tersebut bertentangan dengan nilai moral yang diyakininya, dan ada juga imbalan yang tidak memadai dimana kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaannya, perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya misalnya penundaan kenaikan gaji pengurangan tunjangan kesejahteraan dan hal itu menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan kinerja menjadi menurun *Leadership dan Compensation* merupakan faktor untuk meningkatkan prestasi atau kinerja kerja karyawan dan dapat menciptakan *job performance*

karyawan. *Compensation* menurut (Rivai, 2013) berarti sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat batasan masalah pembahasan mengenai *leadership*, *compensation* dan *job performance* Rumusan masalah dalam penelitian ini terdiri atas apakah terdapat pengaruh *leadership* terhadap *job performance* karyawan di Swiss-Belinn Hotel Medan? , apakah terdapat pengaruh *compensation* terhadap *job performance* karyawan di Swiss-Belinn Hotel Medan?, Apakah terdapat pengaruh *leadership* dan *compensation* terhadap *job performance* karyawan di Swiss-Belinn Hotel Medan? Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Pramularso, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM dan umum PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Penelitian yang dilaksanakan oleh (D.I Gst Agung Rai Cahyadi Putra dan Ni Wayan Mujiati, 2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.BPR Nusamba Mengwi. Penelitian yang dilakukan (Sadhana & Sintaasih, 2015) menyatakan bahwa kompensasi dan kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik kepemimpinan maka dan semakin adil kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh (Nawab, 2011) mendapatkan hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Penelitian menurut (Voon, 2011) menyatakan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan memberikan arahan bagi organisasi dan karyawannya maka akan tercapai hasil yang memuaskan terutama kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan oleh (Mawaddah, 2013) menyatakan bahwa dibutuhkan kepemimpinan yang efektif agar dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga kepuasan kerja meningkat. Penelitian dilakukan (Oktaviane, 2012) menyatakan bahwa apabila kompensasi dan kepemimpinan berjalan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Zulkarnaen, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Restoran Warung Taulan Badung. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Mujiati, 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan serta kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana apabila pemberian kompensasi adil dan layak yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan begitu juga apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Sumber : (Setiawan & Mujiati, 2016)

H1 : *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*

H2 : *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*

H3 : *Leadership* dan *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini diawali dari mengumpulkan data, mengukur serta menganalisis data dengan populasi tertuju kepada karyawan Swiss-Belinn Hotel Medan, Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian asosiatif (pengaruh) yaitu menganalisis pengaruh *leadership* dan *compensation* terhadap *job performance*. Penelitian ini berlokasi di Medan Dalam penentuan *sample* penelitian ini menggunakan metode non probability sampling, Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner serta observasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert .(Sekaran,Uma dan Bougie, 2016) Skala *likert* digunakan untuk mengukur seberapa setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan yang diberikan Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal-jurnal ilmiah, data *company profile*, data karyawan serta penelitian kepustakaan.

Uji validitas dan reabilitas merupakan pengujian awal penelitian ini dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F, kemudian pengujian asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas serta uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji F atau dikenal juga dengan ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menguji apakah model yang dibuat signifikan atau tidak signifikan. Apabila nilai  $\text{sig} < \alpha$ , maka hipotesis ditolak, ini berarti paling sedikit terdapat satu variabel independen yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila  $\text{sig} \geq \alpha$ , maka hipotesis tidak ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel dependen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sekaran,Uma dan Bougie, 2016)

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang menyatakan dua atau lebih mean dari kelompok. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05. Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria: Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sekaran dan Bougie, 2016 hal.310).

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui kontribusi dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen

Model Persamaan Regresi

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

Dimana Y= variabel terikat (*job performance*)

a= nilai konstanta

b= koefisien regresi  $X_1, X_2$

$X_1$ = variabel bebas (*Leadership*)

$X_2$ = Variabel bebas (*Compensation*)

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada 100 responden. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3 akan dinyatakan penelitian tersebut *valid*. (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016) Hasil uji dalam semua pernyataan variabel *compensation*, *leadership* dan *job performance* memiliki nilai *corrected item-total correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

#### 3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dengan menggunakan cronbach alpha (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016) Jika cronbach alpha > 0.6, maka dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
<i>Leadership</i>	.808	Reliabel
<i>Compensation</i>	.637	Reliabel
<i>Job Performance</i>	.810	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

#### 3.3 Deskripsi Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini subjek penelitian merujuk kepada karyawan Swiss-Belinn Hotel Medan berjumlah 100 responden.

Tabel 3 Deskripsi Subjek Penelitian

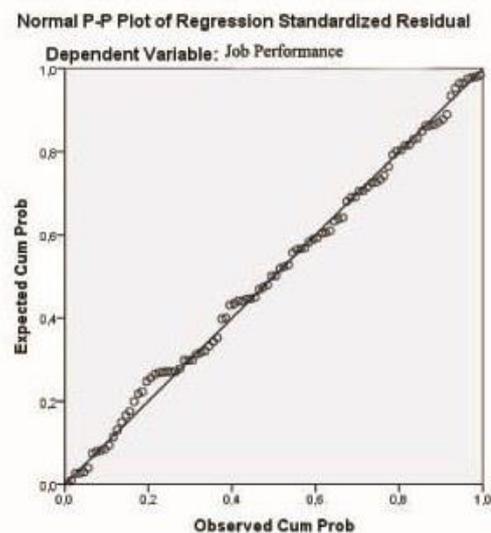
Karakteristik	Kriteria	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	49
	Perempuan	51
Pendidikan Terakhir	D3	5
	S1	78
	SMK	17
Lama Bekerja	1-3 tahun	72
	4- 6 tahun	25
	>10 tahun	3
Status Perkawinan	Belum Menikah	47
	Menikah	53
Usia	20-25 tahun	51
	26-30 tahun	28
	31-35 tahun	16
	36-40 tahun	2
	>40 tahun	3

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

#### 3.4 Pengujian Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji klasik normalitas data dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0.05 (Ghozali, 2016) Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai KSZ sebesar 1.527 dan asymp sig. sebesar 0.091 dan lebih besar dari 0.05



maka dapat disimpulkan data atau residual berdistribusi normal.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menguji menggunakan model regresi dimana seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika terdapat korelasi diantara variabel bebas maka dinyatakan sama dengan nilai nol. Asumsi pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dilihat dari nilai toleran dan varian inflantion factor (VIF), adalah:

1. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai toleran > 0.10
2. Terjadi multikolinieritas, jika nilai toleran ≤ 0.10

Melihat nilai varian inflantion factor (VIF):

1. Tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai  $VIF \leq 10$
2. Terjadi multikolinearitas, jika nilai  $VIF \geq 10$  (Ghozali, 2016)

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	.013		
Leadership	.000	.715	1.400
Compensation	.000	.715	1.400

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

Dari hasil output data berdasarkan perangkat lunak SPSS ver 22 menghasilkan nilai VIF lebih kecil dari 1,0 dan nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0.10, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Model regresi ini layak digunakan untuk menganalisis data karena tidak terdapat multikolinearitas.

### 3. Uji Heterokedatisitas

Pengujian heteroskedatisitas pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedatisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y (Ghozali, 2016) Output scatterplot menunjukkan titik titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah Heteroskedatisitas.

### 4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi memiliki tujuan untuk dipergunakan dalam suatu situasi dimana hipotesis dari satu independen variabel memengaruhi satu dependen variabel. (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016)

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	.570	.223		.013
Leadership	.487	.059	.396	.000
Compensation	.374	.052	.573	.000

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

Rumusan persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= 0,570 + 0,374 X_1 + 0,487 X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan di atas meliputi :

1. Nilai konstanta = 0,568, artinya jika *Leadership*, *Motivation* = 0 maka *Job Performance* = 0.570 satuan
2. Jika terjadi perubahan *leadership* sebesar 1 satuan, sementara *compensation* tetap maka *job performance* akan mengalami peningkatan sebesar 0.374 satuan
3. Jika terjadi perubahan *Compensation* sebesar 1 satuan, sementara *leadership* tetap maka *job performance* akan mengalami peningkatan sebesar 0.487 satuan

### 5. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk menganalisis apakah *leadership* dan *compensation* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job performance* karyawan Swiss-Belinn Hotel Medan (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016)

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.570	.223		2.542	.013
Leadership	.487	.059	.396	6.313	.000
Compensation	.374	.052	.573	9,141	.000

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

### 6. Uji Hipotesis Pertama

H1 : Terdapat pengaruh *Leadership* Terhadap *Job Performance*

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan *leadership* terhadap *job performance* memiliki signifikansi sebesar 0.000 yang berarti bahwa variabel *leadership* dapat digunakan untuk memengaruhi *job performance* karyawan Swiss-Belinn Medan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan hipotesis pertama tidak ditolak melainkan diterima

### 7. Uji Hipotesis Kedua

H2 : Terdapat pengaruh *compensation* terhadap *job performance*

Dari Tabel 5 dapat dilihat variabel *compensation* terhadap *job performance* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti variabel *compensation* dapat digunakan untuk memengaruhi *job performance* karyawan Swiss-Belinn Medan

karena angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan hipotesis kedua tidak ditolak melainkan diterima

#### Uji F (ANOVA)

Tabel 6. Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.895	2	6.447	129,591	.000
Residual	4.826	97	.050		
Total	17.721	99			

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

Dari nilai ANOVA diketahui bahwa signifikansi 0,000 ( $0,000 < 0.05$ ) yang berarti persamaan regresi dapat digunakan untuk memprediksi *job performance* atau paling sedikit ada satu variabel X (*leadership dan compensation*) yang memengaruhi Y (*job performance*)

#### 3.5 Analisa dan Pembahasan

*Leadership dan Compensation terhadap Job Performance* menunjukkan bahwa variabel *leadership dan compensation* memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job performance*. Hasil ini didukung oleh penelitian Setiawan dan Mujiati yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan serta kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana apabila pemberian kompensasi adil dan layak yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan begitu juga apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan. Untuk hasil uji asumsi diketahui bahwa nilai VIF sebesar 1,400 berarti  $1,400 < 5$  dengan demikian tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa paling tidak terdapat satu variabel independen (X) yang mempengaruhi variabel dependen (Y).

#### IV. KESIMPULAN

Peneliti mengambil kesimpulan dari hasil pembahasan dan analisa yang telah diolah menggunakan program statistik SPSS 22 yakni

1. Variabel *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* dengan demikian H1 diterima yang juga berarti variabel *leadership* dapat digunakan untuk memengaruhi *job performance*
2. Variabel *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* dengan demikian H2 diterima berarti variabel *compensation* dapat digunakan untuk memengaruhi *job performance*
3. Variabel *leadership dan compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* dengan demikian H3 diterima berarti variabel *leadership dan compensation* dapat digunakan untuk memengaruhi *job performance*

Dalam aspek *leadership* diharapkan adanya keterlibatan pemimpin dalam membimbing karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam aspek *compensation* diharapkan adanya pemberian yang adil dan layak terhadap karyawan. Dalam aspek *job performance* diharapkan hotel memberikan sosialisasi yang tepat dan memberikan kompensasi yang tepat dan adil terhadap karyawan.

Implikasi praktis dan implikasi teoritis bahwa untuk peneliti selanjutnya yang mengangkat topik sejenis diharapkan dapat menambah variabel atau indikator lainnya yang belum dimasukkan dalam penelitian ini. Atau keberlanjutan penelitian ini dapat dilakukan dengan mengembangkan penelitian ini melalui penambahan jumlah responden yang terlibat dalam penelitian selanjutnya dengan fokus penelitian yang berbeda. Penelitian ini memiliki keterbatasan generalisasi, keterbatasan waktu, keterbatasan tenaga di mana penelitian ini hanya dilakukan di satu wilayah yaitu daerah Medan

#### REFERENSI

- Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, S. S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 155–168.
- D.I Gst Agung Rai Cahyadi Putra dan Ni Wayan Mujiati. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT BPR Nusamba Mengwi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1366–1385.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mawaddah, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri

- Sipil (Studi Kasus : Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*.
- Nawab, D. S. (2011). Influence of Employee Compensation on Organisation Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 25–32.
- Oktaviane, F. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pasoka Sumber Karya Padang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*, 1–9.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta*. 17, 1–6.
- Rezaei, A R, T. C. and Y. B. (2011). Performance Measurement In A Quality Management System In The Sharif University. *Scientia Iranica, Transaction E, Industrial Engineering*, 18(3), 742–753.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sadhana, I. M., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation Di Ubud, Gianyar. *E -Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(1).
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. (2016). (2016). *Research Methods for Business* (7th editio). John Wiley & Sons Limited.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 7956–7983.
- Voon, M. L. . (2011). The Influence of Leadership Styles on Employees Job Satisfaction at Public Sector Organizations in Malaysia. *International Journal of Management, Business and Social Sciences*, 2 (1), 24–32.
- Zulkarnaen, I. N. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan restoran Warung Taulan Badung. *E -Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1).

# Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku Menggunakan Model Waterfall pada CV. Ginnozu Cipta Komunikasi

Kusmayanti Solecha

Universitas Bina Sarana Informatika  
kusmayanti.ksc@bsi.ac.id

**Abstract** – CV Ginnozu Cipta Komunikasi is a manufacturing company engaged in the furniture or interior industry. Raw Material Inventory Management System is one of the most important managerial functions in operations in CV Ginnozu Cipta Communication Besides being an investment that requires a very large capital, Inventory Management System can affect customer service and production functions, marketing functions and financial functions in CV Ginnozu Cipta Communications Inventories of raw materials aim to expedite production activities. CV Ginnozu Cipta Komunikasi does not have a computerized system that can support the needs of raw material management to improve the efficiency and effectiveness of the company, especially in the warehouse. This research was conducted using the waterfall model through the stages of software requirements analysis, design, code generation and testing. This research was conducted with the aim of being able to provide information about the master of goods, transactions and reports based on a certain period in order to facilitate decision making related to raw material inventory management activities.

**Keywords:** waterfall, information system, management, inventory.

## I PENDAHULUAN

CV Ginnozu Cipta Komunikasi merupakan perusahaan manufaktur yang kegiatan utamanya mengolah bahan baku menjadi bahan jadi siap jual (Lasen, 2013), CV Ginnozu Cipta Komunikasi bergerak di bidang industri mebel atau interior untuk rumah produk yang dihasilkan seperti lemari, meja, kursi dan lain-lain.

Persediaan adalah item atau material yang dipakai oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk menjalankan bisnisnya. Jika perusahaan tersebut memproduksi suatu barang atau jasa maka material tersebut digunakan untuk mendukung atau menyediakan kebutuhan produksi (Giovanny, 2014)

Sistem Pengelolaan persediaan bahan baku merupakan salah satu fungsi manajerial yang sangat penting dalam operasional pada CV Ginnozu Cipta Komunikasi Selain merupakan investasi yang membutuhkan modal yang sangat besar, Sistem Pengelolaan persediaan dapat mempengaruhi pelayanan terhadap pelanggan dan fungsi produksi, fungsi pemasaran dan fungsi keuangan pada CV Ginnozu Cipta Komunikasi Persediaan bahan baku bertujuan untuk memperlancar kegiatan produksi.

Kendala yang terjadi selama ini belum sepenuhnya sistem informasi pengelolaan persediaan bahan baku, yaitu dengan menggunakan sistem konvensional, CV Ginnozu Cipta Komunikasi sering kali mengalami masalah terutama dalam kegiatan operasional pengelolaan persediaan bahan baku (Rubhyanti & Lestianawati, n.d.). Begitu pula untuk informasi laporan dimana pimpinan ingin mengetahui data sisa bahan baku yang tersedia sewaktu-waktu tidak bisa dilakukan secara cepat

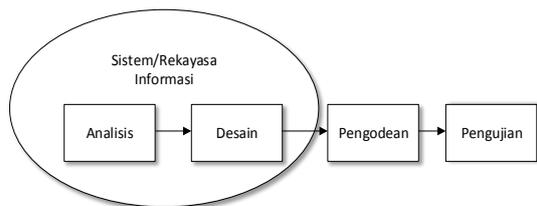
karena data terlebih dahulu harus direkap dari kartu stock (Rubhyanti & Lestianawati, n.d.) sehingga membutuhkan waktu yang lama (Priyanti & Iriani, n.d.) dan mengalami keterlambatan pembuatan laporan (Susanto, 2016).

Dalam menyelesaikan permasalahan diatas dan pentingnya data yang akurat tentang pengelolaan persediaan bahan baku, maka penulis melakukan penelitian analisa dan perancangan sistem informasi pengelolaan bahan baku dengan tujuan membantu CV Ginnozu Cipta Komunikasi dalam perancangan sistem informasi pengelolaan persediaan bahan baku dengan menggunakan komputer sebagai alat bantu pengolahan data. Pada saat pembuatan laporan ke pimpinan apa bila menghendaki sewaktu-waktu bisa langsung dicetak. Diharapkan sistem informasi pengelolaan persediaan bahan baku dapat memberi informasi yang cepat untuk kelancaran proses pengelolaan persediaan bahan baku.

Secara sederhana konsep dasar sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen atau variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu (Sutabri, 2012).

## II METODOLOGI PENELITIAN

Sistem Informasi Pengelolaan persediaan bahan baku dengan menggunakan model waterfall, model waterfall adalah salah satu model SDLC yang sering digunakan atau sering disebut juga dengan model konvensional atau classic life cycle (Susanto, R., Andriana, A. D., Susanto, R., & Andriana, 2016).



Gambar 1 Model Waterfall

Sumber : (Sukamto, R & Shalahuddin, 2013)

- a. Analisa kebutuhan software. Suatu proses kebutuhan pengumpulan software untuk mengerti sifat-sifat program yang dibentuk software engineering.
- b. Desain software sesungguhnya adalah proses Multi step yang memfokuskan pada 3 atribut program yang berbeda yaitu struktur data, arsitektur software dan rincian prosedur
- c. Code Generation mendesain apa saja yang diperlukan dalam pembuatan aplikasi ini menggunakan Visual Basic 6.0 dan MySQL.
- d. Testing Setelah obyek program dihasilkan, pengetesan program dimulai.

### III HASIL DAN PEMBAHASAN

CV Ginnozu Cipta Komunikasi adalah salah satu perusahaan manufaktur berlokasi di Jl. Hatur Jaya IV No. 11 Tanah Sareal Bogor. Perusahaan ini merupakan perusahaan dipimpin oleh satu orang yaitu bapak Josef Christoper Sugito yang berdiri sejak tahun 2011 di bidang industri mebel dan interio untuk rumah produk yang dihasilkan seperti lemari, meja, kursi perusahaan ini mengalami perkembangan sangat baik meskipun dalam sistem pengelolaan persediaan bahan baku masih menggunakan sistem konvensional.

#### 3.1 Analisa kebutuhan software

Berdasarkan hasil analisa, sistem yang akan dikembangkan, diantaranya: bagian gudang dapat masuk kedalam sistem pengelolaan persediaan bahan baku, dapat mengelola data master, mengelola menu permintaan estimasi bahan baku, mengakses laporan dengan cepat dan mudah dan melakukan pencadangan data, bagian produksi dapat masuk kedalam sistem pengelolaan persediaan bahan baku untuk mengakses data master, mengakses menu transaksi estimasi bahan baku, mengakses menu transaksi retur bahan baku dan pemilik yang dapat mengelola data pengguna, lihat laporan dan mencadangkan data.

Spesifikasi kebutuhan perangkat lunak pada penelitian ini antara lain :

- A. Analisa kebutuhan bagian gudang akan sistem:
  - A.1. Bagian Gudang Masuk.
  - A.2. Bagian Gudang Mengelola Menu Master.
  - A.3. Bagian Gudang Mengakses Menu Transaksi.
  - A.4. Bagian Gudang Mengelola Menu

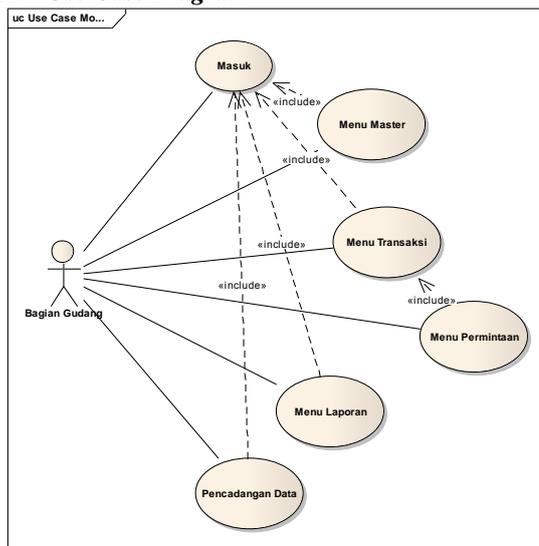
#### Permintaan

- A.5. Bagian Gudang Mengakses Menu Laporan.
- A.6. Bagian Gudang Mengelola Menu Mencadangkan Data

- B. Analisa kebutuhan bagian produksi akan sistem:
  - B.1. Bagian Produksi Masuk.
  - B.2. Bagian Produksi Mengakses Menu Master.
  - B.3. Bagian Produksi Mengakses Menu Transaksi Estimasi Bahan Baku.
  - B.4. Bagian Produksi Mengakses Menu Transaksi Retur Bahan Baku.
- C. Analisa kebutuhan pemilik akan sistem:
  - C.1. Pemilik Masuk.
  - C.2. Pemilik Mengelola Pengguna.
  - C.3. Pemilik Mengakses Menu Master.
  - C.4. Pemilik Mengakses Menu Laporan.
  - C.5. Pemilik Mengelola Menu Mencadangkan Data.

### 3.2 Desain software

#### A. Use Case Diagram



Gambar 2 Use Case Diagram pada Bagian Gudang

Pada Gambar 2. adalah usecase diagram pada bagian Gudang, bagian gudang dapat masuk kedalam sistem informasi pengelolaan bahan baku.

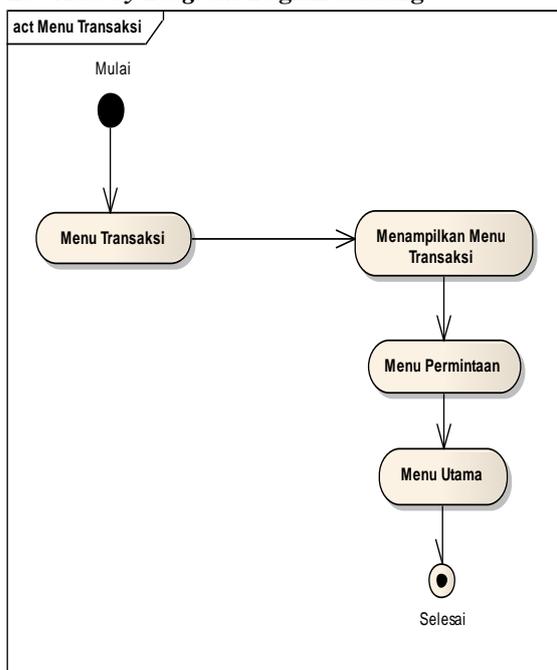
Tabel 1 Deskripsi Use Case mengelola menu permintaan pada bagian gudang

Use Case Narative Mengelola Menu Master	
Tujuan	User dapat melakukan pengolahan data master seperti tambah, simpan, hapus, cari, batal dari menu master.
Deskripsi	System ini memungkinkan actor untuk mengelola data master seperti tambah,

simpan, hapus, cari, batal dari menu master.

Skenario Utama	
Aktor	Bagian Gudang
Kondisi Awal	Aktor membuka Aplikasi <b>Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku</b>
Aksi Aktor	Reaksi Sistem
Aktor memilih tombol tambah	System aka menampilkan form master yang akan diinput oleh actor dan diisi sesuai dengan data master
Aktor memilih tombol simpan	Sistem akan menyimpan data yang telah diisi oleh Aktor
Aktor memilih tombol hapus	Sistem akan menghapus data yang telah diisi oleh Aktor
Aktor memilih tombol cari	Sistem akan mencari data yang telah diisi oleh Aktor
Aktor memilih tombol batal	Sistem akan membatalkan data permintaan dari actor
Aktor memilih tombol keluar	Sistem akan menghentikan proses pengisian data dan membuat textbox yang sebelumnya telah diisi menjadi kosong kembali. Sistem akan langsung keluar dari Menu Master dan kembali ke Menu Utama
Kondisi Akhir	Jika perintah sesuai maka sistem akan menampilkan seperti yang diinginkan oleh si Aktor.

**B. Activity Diagram Bagian Gudang**

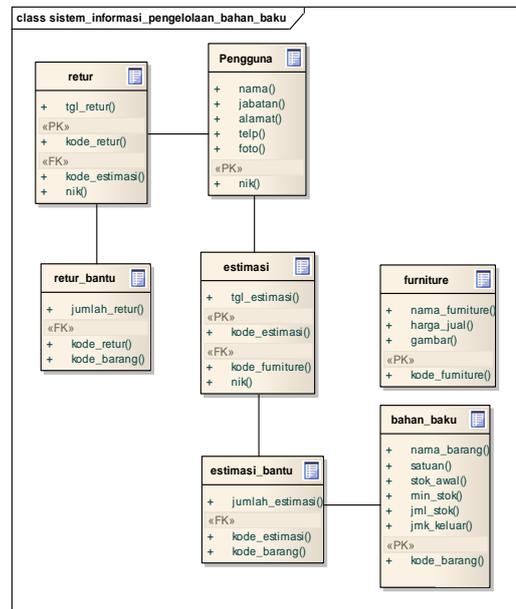


Gambar 3 Activity Diagram Bagian Gudang pada Menu Transaksi Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku

Pada Gambar 3 adalah activity diagram bagian Gudang pada transaksi, bagian gudang dapat menginput data transaksi permintaan.

**C. Logical Record Structure (LRS)**

Berikut adalah struktur LRS pada database Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku:

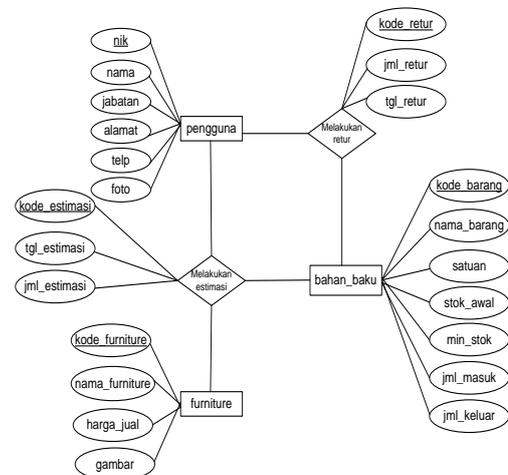


Gambar 4 Logical Record Structure (LRS) Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku

Pada Gambar 4 adalah Logical Record Structure (LRS), yang merupakan menjadi dasar dalam perancangan database pada sistem informasi pengelolaan bahan baku.

**D. Entity Relationship Diagram (ERD)**

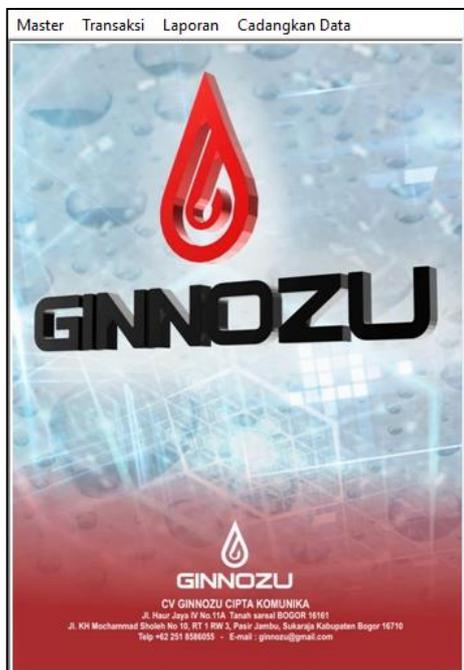
Berikut Entity Relationship Diagram (ERD) pada Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku



Gambar 5 Entity Relationship Diagram (ERD) Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku

### E. User Interface

Setelah menerapkan kode pemrograman dengan bahasa pemrograman utamanya menggunakan pemrograman Microsoft Visual Basic 6.0, berikut ini hasil tampilan halaman sistem informasi pengelolaan persediaan bahan baku



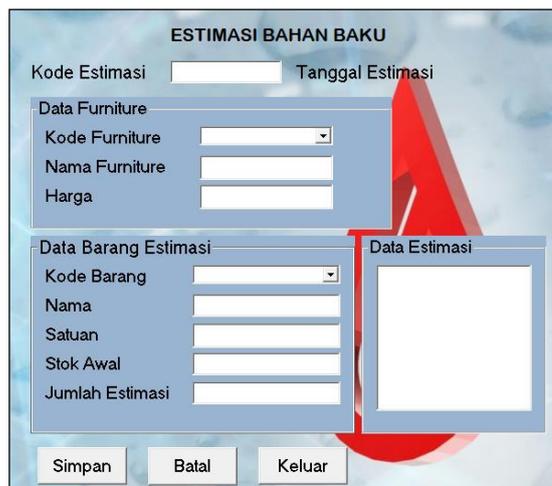
Gambar 6 Menu Utama pada Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku

Merupakan implementasi dari halaman menu utama. Terdapat menu Master, Transaksi, Laporan dan Cadangkan Data dimana setiap pengguna sudah diatur dengan hak akses masing-masing pengguna.



Gambar 7 Tampilan pada Menu Login pada Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku

Merupakan implementasi dari form login pengguna dimana form ini bertujuan untuk memberikan keamanan data dan hanya user yang dapat masuk ke dalam sistem informasi pengelolaan bahan baku.



Gambar 8 Tampilan Menu Transaksi Estimasi Bahan Baku pada Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku

Merupakan implementasi dari form transaksi estimasi bahan baku yang diperlukan dalam proses pembuatan produk, yang dapat mengakses form transaksi estimasi bahan baku yaitu bagian produksi.



Gambar 9 Tampilan Menu Transaksi Retur pada Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku

Merupakan implementasi dari form transaksi retur bahan baku dimana barang-barang yang telah dikeluarkan dari gudang dimasukkan kembali karena sisa dari hasil produksi, yang dapat mengakses form transaksi estimasi bahan baku yaitu bagian produksi.

### 3.3 Code Generation

Pada pembuatan sistem informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku, menggunakan pemrograman Microsoft Visual Basic 6.0 sebagai bahasa pemrograman utama.

### 3.4 Testing

Proses ujicoba produk dalam pembuatan sistem informasi pengelolaan persediaan bahan baku berikut hasil pengujian blackbos testing direncanakan sampai sistem itu diterapkan.

Tabel 2 Hasil Pengujian Blackbox Testing Masuk

No.	Skenario	Test Case	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian	Kesimpulan
1	NIK dan password tidak diisi kemudian di klik tombol masuk	NIK = kosong dan password = kosong	Sistem akan menampilkan pesan "NIK atau password harus terisi"	Sesuai harapan	Valid
2	NIK dan password kosong kemudian login	NIK = 201209704 Password = (kosong)	Sistem akan menampilkan pesan "Password tidak boleh kosong!"	Sesuai harapan	Valid
3	NIK tidak diisi	NIK = (kosong) Password = *****	Sistem akan menampilkan pesan "NIK tidak boleh kosong!"	Sesuai harapan	Valid
4	NIK dan password terisi kemudian login	NIK = 201209704 Password = *****	Sistem akan menampilkan pesan "Selamat Data di Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan"	Sesuai harapan	Valid

### 3.5 Support Software

Penulis akan menjelaskan spesifikasi hardware dan software yang digunakan oleh sistem informasi pengelolaan bahan baku.

Tabel 3 Spesifikasi Hardware dan Software

Kebutuhan		Keterangan	
Sistem Processor	Opearasi	Windows Edition Core 2 Duo	Profeisonal 2.4 Ghz
RAM		2GB	
Hardisk		500GB	
Monitor		SVGA 15"	
Keyboard		108 Key	
Mouse		Standart	
Printer		Deskjet	
Software		Microsoft Visual Basic 6.0 dan Microsoft SQL Server 2000	

### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku, penulis menyimpulkan sistem pengelolaan persediaan bahan baku yang sebelumnya menggunakan sistem konvensional telah diambil alih oleh program, yang saling terintegrasi ke semua user. Dengan Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku yang telah terkomputerisasi, proses penyimpanan data dalam jumlah besar sudah dapat teratasi. sistem informasi ini mampu memberikan informasi tentang master barang, transaksi dan laporan berdasarkan periode tertentu agar memudahkan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kegiatan pengelolaan persediaan bahan baku.

### REFERENSI

- Giovanny, M. (2014). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Berbasis Komputer Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal. *Skripsi, Universitas Atmajaya, Yogyakarta*.
- Lasen, S. R. (2013). Analisis Penentuan Harga Pokok Produksi Pada PT. DIMEMBE NYIUR AGRIPRO. *Jurnal EMBA, 1(3)*, 585–592.
- Priyanti, D., & Iriani, S. (n.d.). Sistem Informasi Data Penduduk Pada Desa Bogoharjo Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Pacitan, 55–61.
- Rubhyanti, R., & Lestianawati, R. (n.d.). Sistem Informasi Pengelolaan Persediaan Bahan Baku Berbasis Client Server, 11–18.
- Sukamto, R. A., & Shalahuddin, M. (2013). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung: Informatika.
- Susanto, R., Andriana, A. D., Susanto, R., & Andriana, A. D. (2016). Perbandingan Model Waterfall Dan Prototyping. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 41–46.
- Susanto, A. (2016). Perancangan Aplikasi Pembayaran SPP Pada SMA N 1 Ambarawa Menggunakan Bahasa Pemrograman Visual

Basic 6.0. *Konferensi Mahasiswa Sistem Informasi*, 4(1), 819–824.  
Sutabri, T. (2012). *Analisis Sistem Informasi*.

Yogyakarta: CV. Andi Offset.

# Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Dedy Syahyuni

Universitas Bina Sarana Informatika  
dedy.ddn@bsi.ac.id

**Abstract** – In many organization, work satisfaction of employees is one of the things that began to be considered in addition to employee performance. Although not all organizations agree but many research has been conducted and now we beginning to have a lot of experts who agree that there is a link between performance improvement and high employee satisfaction rate. Therefore, some organization need to consider how to improve employee work satisfaction. In an organization that engaged in the service, the satisfaction of employees can not be underestimated because employees who are not satisfied with the work and or organization will look bad in the delivery of services to customers or their stake holder, It is very unfortunate because in many place the service is given then the service should look very well. So this job satisfaction becomes more important in the organization especially in Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan, An organization that not only gives service but give service of a rescue of wealth and soul of a citizen. If the employees are not satisfied with the work and or with organization, then the rescue service will be not maximal. This is important because all employees or members of the fire department are required to work perfectly in every asignment because they always faced with danger. Therefore, this article wants to discuss how the occupational safety and health that employees get is in accordance with what they expect in the daily life of their duties and how they are motivated in the work and whether these two things affect job satisfaction.

**Key Word:** occupational safety and health, Work Motivation dan Job Satisfaction

## I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat dicari oleh para pekerja dalam pekerjaannya. Tanpa kepuasan kerja maka para pekerja akan bekerja dengan alakadarnya atau hanya demi menjalankan kewajiban saja. Bila hal ini terjadi, maka dapat dipastikan bahwa peningkatan kinerja hanya sebatas wacana atau citra perusahaan saja tapi bukan tujuan dari semua pihak yang ada dalam proses kerja sebuah organisasi, baik pemerintah atau swasta, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa atau manufaktur.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari kepuasan kerja dari karyawan dalam melihat pekerjaannya atau pada perusahaannya. Kepuasan kerja dapat terjadi karena banyak hal seperti lingkungan kerja yang baik, beban kerja yang sesuai, tuntutan dari pekerjaan dan alasan terdainya atau terbentuknya semangat kerja. Dapat dikatakan secara sederhana bahwa kepuasan kerja dapat terjadi karena banyak hal dan kepuasan kerja bisa juga berpengaruh pada banyak hal pula.

Bukan hanya kinerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja akan tetapi loyalitas para pekerja. Selain dari itu kepuasan kerja dalam pekerjaan dapat terjadi efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Keefektifan dan efisiensi dalam bekerja berpengaruh banyak pada

pemakaian sumber daya dalam sebuah organisasi. Dalam arti ketidakpuasan akan berdampak pada kerugian finansial baik secara langsung atau tidak langsung.

Hal lainnya adalah adanya kecelakaan kerja yang dapat terjadi dari ketidakpuasan dalam kerja. Para pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan bekerja dengan sekedarnya dan dalam tahap ini para pekerja tidak menjalankan semua potensi yang mereka punya sehingga ada ketidak telitian dalam menjalankan proses kerja yang ada dalam tugas mereka. Oleh karena itu kepuasan kerja harus mendapatkan perhatian khusus dalam sebuah organisasi.

Walau kecelakaan kerja dipengaruhi oleh baik buruknya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan tetapi bila sebuah sistem atau prosedur yang baik dilaksanakan dengan separuh hati dalam pelaksanaannya maka hasilnya tidak akan dapat optimal. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah cara dari perusahaan dalam mengupayakan semua proses produksi dapat berjalan dengan baik dan sesuai prosedur yang telah ditentukan. Salah satunya adalah adanya upaya penekanan tingkat atau angka kecelakaan. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan adanya penciptaan budaya kerja yang baik

atau dengan cara pemberian alat pelindung diri dan lain sebagainya. Akan tetapi bila sistem dan peralatan juga pelengkapannya baik jila pelaksanaannya, dalam hal ini para pekerja, tidak memiliki keseriusan atau motivasi kerja dalam pelaksanaannya maka kecelakaan kerja masih dapat terjadi.

Motivasi kerja juga hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam peningkatan kepuasan kerja. Motivasi atau semangat kerja diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan dari para karyawan. Bukan hanya untuk mendapatkan peningkatan pendapatan dari perusahaan akan tetapi lebih dari itu. Selain dari salah satu upaya dalam menurunkan angka kecelakaan motivasi juga merupakan salah satu upaya dalam peningkatan efektifitas dan efisiensi dalam pekerjaannya.

Dalam hal ini dapat terlihat secara sederhana bahwa ketiga variabel dalam tulisan ini saling terkait satu dengan yang lain.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2013) Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera.

Menurut (Hamali, 2018) Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, serta pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Mangkunegara, 2013) yaitu sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengukur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

### **Motivasi**

Menurut (Suwatno, 2016) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, menimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Lebih lanjut menurut (Suwatno, 2016), menjelaskan sumber motivasi digolongkan menjadi dua yaitu sumber motivasi dari dalam (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

1. Motivasi intrinsik, adalah motif motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena didalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu
2. Motivasi ekstrinsik, adalah motif motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

Menurut Abraham Maslow dalam (Fahmi, 2016) manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkat yang dibawahnya dan seterusnya. Tingkatan itu adalah :

1. *Physiological Needs*, kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan.
2. *Safety and Security Need*, pada kebutuhan tahap ini seperti : karyawan mampu untuk menabung, karyawan memiliki jaminan pensiun, asuransi dan sejenisnya, kondisi kerja yang menyenangkan, keamanan tempat tinggal.
3. *Social needs*, seperti terhubungnya perasaan seseorang seperti cinta dan terhubungan dengan organisasi social.
4. *Esteem need*, keinginan untuk memperoleh harga diri, keinginan untuk memperlihatkan prestasi diri sendiri.
5. *Self Actualization needs*, keinginan untuk terpenuhinya aktualisasi diri, yaitu menggunakan potensi dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2016) Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi

kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Hamali, 2018) penelitian di bidang kepuasan kerja bisa dilihat dari tiga macam arah, yaitu :

- 1) Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang memengaruhinya. Usaha ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
- 2) Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang, terutama tingkah laku kerja, seperti: produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, perpindahan tenaga kerja, dan sebagainya.
- 3) Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Teori-teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Hamali, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Teori Keseimbangan (*equity theory*)  
Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen-komponen dari teori ini adalah :
  - a. *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
  - b. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
  - c. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
  - d. *equity-in-equity*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
  - e. *equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan *input-outcome* dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas.
- 2) Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*  
Teori ini pertama kali dipopulerkan oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.
- 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan.

- 4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*)  
Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.
- 5) Teori Dua Faktor dari Herzberg  
Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.
- 6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)  
Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya.

Menurut Gilmer dalam (Sinambela, 2016) terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.
- c. Gaji. lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. Pengawasan (*Supervise*). Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan

- akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penynaran, kantin, dan tempat parkir.
  - h. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
  - i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
  - j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam tulisan ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dimana mencoba menghubungkan variabel variabel penelitian yang dipakai yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Adapun hipotesa yang digunakan dalam tulisan ini adalah adanya hubungan antara Keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Perhitungan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan sample sejumlah 60 orang dari karyawan dari suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta selatan. Perhitungan menggunakan banuan MS Excel dan SPSS Versi 21 dimana menghitung, validitas, reabilitas, uji normalitas, multikolinieritas, heterokedaksitas. Korelasi, determinasi dan regresi. Sedangkan teori yang dipakai sebagai landasan dari pembuatan kuisioer adalah teori dari mangkunegara untuk keselamatan dan kesehatan kerja, teori dari fahmi untuk variabel motivasi dan teori dari Gilmer untuk kuisioer kepuasan kerja

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilalukan sebar kuisioer terhadap para responden dan mengumpulkanya kembali maka selanjutnya dilakukan perhitungna dengan menggunakan bantuan MS Excel dan SPSS versi 21. Dari beberapa langkah perhitungan uji statstik ini maka didapatkan beberapa hasil seperti beberapa tabel berikut dibawah ini.

Tabel 1 Validitas K3

No	Tabel r	Nilai hitung	Keterangan
1	0,254	0,384	valid
2	0,254	0,634	valid
3	0,254	0,746	valid
4	0,254	0,762	valid
5	0,254	0,727	valid
6	0,254	0,559	valid
7	0,254	0,547	valid
8	0,254	0,523	valid
9	0,254	0,760	valid
10	0,254	0,521	valid

Dapat terlihat dari batas validitas 5% dari sample 60 orang adalah 0,256 dan didapatkan hasil bahwa semua butir pertanyaan valid.

Tabel 2 validitas Motivasi

No	Tabel r	Nilai hitung	Keterangan
1	0,254	0,627	valid
2	0,254	0,576	valid
3	0,254	0,573	valid
4	0,254	0,630	valid
5	0,254	0,486	valid
6	0,254	0,706	valid
7	0,254	0,759	valid
8	0,254	0,713	valid
9	0,254	0,678	valid
10	0,254	0,659	valid

Dari hasil uji valditas variabel motivasi didapatkan hasil bahwa semua item dinyatakan valid

Tabel 3 Validitas Kepuasan Kerja

No	Tabel r	Nilai hitung	Keterangan
1	0,254	0,706	valid
2	0,254	0,691	valid
3	0,254	0,604	valid
4	0,254	0,770	valid
5	0,254	0,689	valid
6	0,254	0,790	valid
7	0,254	0,794	valid
8	0,254	0,727	valid
9	0,254	0,560	valid
10	0,254	0,558	valid

Tabel 4 Reabilitas

Variabel	Reabilitas	Keterangan
K3	0,816	Tinggi
Motivasi	0,841	Tinggi
Kepuasan	0,871	Tinggi

Dari hasil uji rabilitas atas ketiga variabel dengan menggunakan SPSS versi 21 didapatkan bahwa ketiga variebl memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.62307820
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.795
Asymp. Sig. (2-tailed)		.552

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas didapatkan asil Asymp sig sebesar 0.552 dimana lebih besar dari 0.05 dan artinya adalah data yang digunakan normal. Hal ini sesuai dengan tulisan dari (Putra, 2016) yang menyatakan Uji normalitas data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila Asimp .sig (2-tailed) > level of significant ( $\alpha = 0,05$ ) dan tidak berdistribusi normal apabila nilai Asimp .sig (2-tailed) < level of significant ( $\alpha = 0,05$ )

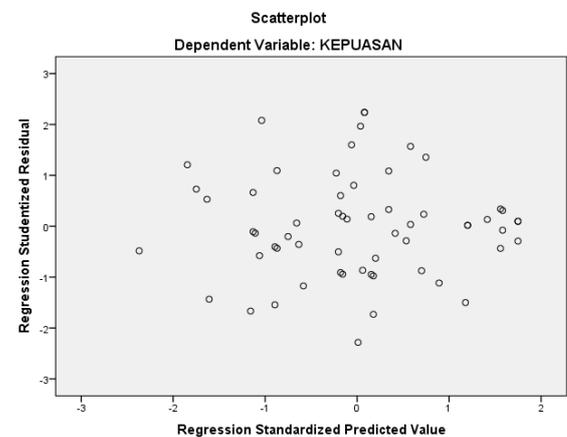
Tabel 6 Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8.964	5.615		-1.596	.116		
K3	.626	.107	.503	5.847	.000	.921	1.085

MOT	.549	.100	.474	5.505	.000	.921	1.085
IVAS							
1							

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sedangkan dalam uji mulikolinieritas didapatkan hasil bahwa tidak terjadi multikolinieritas hal ini dapat terlihat dari nilai tolerance diatas 0.01 dan VIF dibawah 10.0 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini seperti yang disebutkan oleh (Putra, 2016) yaitu Hasil pengujian tolerance menunjukan seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF juga menunjukan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.



Gambar 1 Uji Heterokedaksitas

Dalam uji heterokedaksitas didapatkan hasil bahwa titik menyebar di antara nilai nol, titik tidak mengumpul dalam satu tempat atau menyebar lalu titik tidak bergelombang dan atau tidak berpola yang artinya tidak ada keraguan

Tabel 7 Uji Korelasi dan Deterimasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 <sup>a</sup>	.611	.598	2.669

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, K3

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Dalam uji korelasi didapatkan hasil sebesar 0,782 yang artinya hubungan diantara ketiga variabel dinyatakan kuat. Sedangkan untuk hasil deterimasi didapatkan hasil sebesar 0,611 yang artinya bahwa variabel K3 dan Motivasi memberikan kontribusi atau sumbang terjadinya kepuasan kerja sebesar 61,1 % sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,9 %

dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Putra, 2016) dimana didapatkan hasil bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal yang lain yang sama dengan penelitian tersebut adalah adanya hubungan yang searah diantara kedua hal tersebut.

Dalam penelitian lain juga didapatkan hal yang sama yaitu pada penelitian (Christianto & Putra, 2016) yang menyatakan membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Hampir sama dengan motivasi, dalam keselamatan kerja (K3), pada penelitian (Marzuki, 2018) didapatkan kesimpulan bahwa Budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lalu dalam penelitian (Kurniawan, 2013) didapatkan hasil bahwa hubungan antara Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak yang tinggi terhadap terjadinya keuasan kerja.

Tabel 8 Anova

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	638.048	2	319.024	44.794	.000 <sup>b</sup>
Residual	405.952	57	7.122		
Total	1044.000	59			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, K3

Dari tabel anova diatas dapat terlihat bahwa nilai sig sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 yang artinya dugaan bahwa ada hubungan diantara variabel penelitian diterima.

Seperti yang telah disampaikan pada bagian pendahuluan bahwa terdapat banyak faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja hal ini seperti hasil tulisan terdahulu. Menurut (Syahyuni, 2019), Dari tabel hasil perhitungan determinasi dengan bantuan program SPSS didapatkan hasil sebesar r square = 0,428 atau 42,8 % hal ini diartikan bahwa variabel pengembangan dan kompensasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 42,8 % terhadap terjadinya kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 57,2 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian kali ini. Jadi dalam hal ini dapat terlihat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka selain perlu diperhatikan upaya peningkatan pengembangan sdm dan kompensasi maka harus diperhatikan pula variabel motivasi kerja dan

variabel K3.

Selanjutnya dalam perhitungan uji regresi maka didapatkan hasil seperti berikut:

Tabel 9 Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-8.964	5.615		-1.596	.116
K3	.626	.107	.503	5.847	.000
MOTIVASI	.549	.100	.474	5.505	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Dari hasil uji regresi diatas didapatkan hasil seperti yang ada di tabel 7 maka didapatkan persamaan seperti berikut :  $Y = (-8.964) + 0,626X_1 + 0,549X_2$  Artinya, konstanta sebesar (-8.964) maksudnya tanpa adanya Keselamatan kerja dan motivasi didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja sebesar (-8.964). Jika terjadi perubahan satu besaran pada Keselamatan dan kesehatan kerja maka akan terjadi perusabahan sebesar 0,626 dan begitu pula pada variabel motivasi. Bila terjadi perubahan satu besaran pada motivasi amkaa akan berdampak sebesar 0,549

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil perhitungan data yang didasari dari hasil sebar kuisioner dari responden sejumlah 60 orang dengan tingkat signifikansi 5 % maka didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat diantara ketiga variabel penelitian.

Dengan tingkat kontribusi yang cukup tinggi maka dapat dikatakan bahwa kedua variebl cukup memberikan kontribusi yang baik atas terjadinya kepuasan kerja.

Selain dari itu juga dalam uji klasik didapatkan hasil bahwa semua hasil uji dinyatakan baik dan begitu pula dengan hasil uji korelasi determinasi dan regresi. Dapat dikatakan bahwa semua hasilnya memuaskan dan dapat menjawab dugaan sementara dari bagian awal tulisan ini.

Untuk lebih memahami fenomena terjadinya kepuasan kerja maka perlu dilakukan penelitian

lanjutan untuk mengetahui sisa dari sumbangan terjadinya kepuasan kerja sehingga dapat terlihat dengan jelas apa saja yang menjadi faktor atau variabel yang membuat terjadinya kepuasan kerja dan berapa besar kontribusi dari setiap variabel tersebut.

#### REFERENSI

- Christianto, G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja, 5(5), 2786–2813.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Kurniawan, I. & D. H. & I. R. (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali). *Administrasi Bisnis*, 4(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, H. & R. A. S. & M. P. (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja , Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan gas Bumi "X Di Propinsi Kalimantan Timur, 12(1), 51–65.
- Putra, I. P. P. & N. W. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E Jurnal Manajemen*, 5(1), 260–292.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuni, D. (2019). Hubungan Antara kompensasi dan Pengembangan SDM Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Ecodemica*, 3(1).

## Biaya Promosi dan Biaya Dana Berpengaruh terhadap Dana Pihak Ketiga Bank Permata Jakarta

Hieronimus Erwin Indrawan<sup>1</sup>, Bryan Givan<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Bina Sarana Informatika,  
[hieronimus.hei@bsi.ac.id](mailto:hieronimus.hei@bsi.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Bina Sarana Informatika  
[bryan.bgv@bsi.ac.id](mailto:bryan.bgv@bsi.ac.id)

**Abstract** – *Promotion is a media used by a company to communicate with the customers. Some types of promotions are advertising in both print and digital media, a sponsorship of an event, freebies, trade discounts, and many more. There is neither limitation standard on the promotion cost nor standard value to measure the success of a promotion. Moreover, there is no standardisation of the cost calculation in promotion that can be used as a comparison to determine another promotion cost. The writer managed to measure the success of a promotion by seeking its influence of the selling. The objective of Permat Bank promotion is to invite people to save their money. Their saving can be transferred back to them in different form called loan. As the result of gathering fund from the third party, Permata Bank has to pay Financing Cost (FC). This research used data gathered from Permata Bank monthly financial reports that published on Permata Bank official website. The method used in conducting this research is multiple linear regression analysis. By conducting this research, the writer found that the promotion cost makes significant negatively influences to the Third Party Saving. In the other hand, the Financing Cost make s significant positive influences to The Third Party Saving.*

**Keywords:** *promotion cost, Financial Cost, Third Party Saving, Permata Bank*

### I. PENDAHULUAN

Perusahaan mengeluarkan biaya promosi dengan tujuan agar dapat meningkatkan penjualan. Dengan naiknya penjualan tentu saja diharapkan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan pada akhirnya. Sehingga kenaikan penjualan haruslah lebih besar dari biaya promosi yang telah dikeluarkan agar dapat dikatakan promosi yang dikeluarkan mempunyai hasil seperti yang diharapkan. Apabila biaya promosi tidak berpengaruh terhadap penjualan maka perlu dipertanyakan biaya promosi yang selama ini dikeluarkan, apakah sudah direncanakan dengan baik sehingga pengeluaran tersebut tidak merupakan pemborosan semata atau tidak tepat sasaran. Sehingga biaya promosi harus direncanakan dengan baik agar dapat bersinergi dengan tujuan perusahaan. Namun demikian tujuan promosi tidak hanya semata untuk meningkatkan keuntungan, ada hal lain yang tidak dapat diukur secara financial (laporan keuangan perusahaan) seperti menjaga image perusahaan, dan kepedulian perusahaan kepada lingkungan social dimasyarakat.

Dalam penelitian sebelumnya (indrawan & Nainggolan, 2019) mendapatkan hasil bahwa biaya promosi, biaya gaji karyawan dan biaya bunga secara serempak maupun sebagian (masing-masing) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap pendapatan bunga bersih pada bank Permata. Metode yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda. Penelitian dilakukan berdasarkan laporan keuangan Bank Permata selama 36 bulan yang diperoleh dari halaman web resmi perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Fachrunnisa, 2017) menunjukkan bahwa besaran biaya promosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya jumlah dana pihak ketiga BPRS, sebagaimana dijelaskan oleh hasil analisis ARDL yang dilakukan penulis, yaitu perubahan dana pihak ketiga dipengaruhi oleh dana pihak ketiga satu triwulan sebelumnya dan dipengaruhi oleh besaran biaya promosi lima triwulan sebelumnya atau 15 bulan sebelumnya. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi anggaran biaya promosi yang dilakukan, maka BPRS akan mampu menghimpun dana pihak ketiga lebih besar. Penelitian ini menggunakan analisis regresi *AutoRegressive Distributed Lag* (ARDL). Variabel

yang digunakan adalah biaya promosi sebagai variabel independen dan dana pihak ketiga sebagai variabel dependen.

Pendapatan utama bank berasal dari pendapatan bunga, karena bank mengumpulkan dana dari masyarakat dan memyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman, sehingga bank mendapatkan keuntungan dari selisih bunga yang dibayarkan kepada pemilik dana dan bunga yang diperoleh dari pinjaman yang diberikan kepada masyarakat. Pemberian kredit merupakan aktivitas bank yang paling utama dalam menghasilkan keuntungan (Dendawijaya, 2005)

Aktivitas pertama yang dilakukan oleh bank adalah menghimpun dana dari masyarakat sebelum memyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman (kredit), sehingga apabila perusahaan melakukan promosi pastilah tujuan utamanya adalah dapat menarik minat masyarakat agar mau menyimpan dananya pada bank. Dana yang diterima dari masyarakat tersebut disebut Dana Pihak Ketiga dalam bentuk giro, tabungan dan tabungan berjangka (deposito). Dana - dana yang dihimpun dari masyarakat (Dana Pihak Ketiga) merupakan sumber dana terbesar yang paling diandalkan oleh bank (Dendawijaya, 2005). Kegiatan bank setelah menghimpun dana dari masyarakat luas adalah menyalurkan kembali dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkannya, dalam bentuk pinjaman atau lebih dikenal dengan kredit (Kasmir, 2008)

Dari pengertian diatas maka hal pertama yang dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana membuat calon pelanggan (nasabah) mau dan bersedia untuk menyimpan dananya dibank. Hal tersebutlah yang menjadikan dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai hubungan biaya promosi terhadap dana pihak ketiga yang diperoleh bank. Untuk melengkapi penelitian penulis menambahkan variabel kedua yaitu biaya bunga. Biaya bunga adalah biaya yang dikeluarkan oleh bank karena menghimpun dana dari pihak ketiga. Kenaikan dana pihak ketiga karena promosi yang dilakukan perusahaan tentu akan berdampak langsung kepada kenaikan biaya bunga yang dikeluarkan oleh bank.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah biaya dana berpengaruh terhadap dana pihak ketiga.

2. Untuk mengetahui apakah biaya promosi berpengaruh terhadap dana pihak ketiga.

3. Untuk mengetahui apakah biaya dana dan biaya promosi bersama-sama (serempak) berpengaruh terhadap dana pihak ketiga.

Bank adalah suatu lembaga keuangan, yaitu suatu badan yang berfungsi sebagai *financial intermediary* atau perantara keuangan dari dua pihak, yakni pihak yang kelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana. Karena demikian eratnya kaitan antara bank dan uang, maka bank disebut juga sebagai suatu lembaga yang berniaga uang. Bank menerima simpanan uang dari masyarakat (*to receive deposits*) dalam bentuk giro, deposito, dan tabungan. Kemudian uang tersebut dikembalikan lagi kepada masyarakat dalam bentuk kredit (*to make loans*) (Sinungan, 2000)

Menurut Undang - Undang No. 10 tahun 1998 bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan memyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk - bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Keuntungan utama dari bisnis perbankan yang berdasarkan prinsip konvensional diperoleh dari selisih bunga simpanan yang diberikan kepada penyimpan dengan bunga pinjaman atau kredit yang disalurkan. Keuntungan dari selisih bunga ini dikenal dengan istilah *spread based* (Kasmir, 2008)

### **Pengertian Biaya**

Menurut (Hansen & Maryanne, 2004) biaya adalah kas atau nilai ekuivalen kas yang dikorbankan untuk mendapatkan barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat saat ini atau dimasa datang bagi organisasi. Pada sebuah perusahaan yang berorientasi laba, manfaat masa depan biasanya berarti pendapatan. Jika biaya telah digunakan untuk menghasilkan pendapatan, maka biaya tersebut dinyatakan kadaluwarsa. Biaya yang kadaluwarsa disebut beban (*expenses*).

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan Biaya (*cost*) adalah semua pengeluaran yang dikeluarkan perusahaan untuk menghasilkan produk, sementara beban (*expenses*) adalah semua pengeluaran perusahaan yang digunakan untuk menambah atau meningkatkan penjualan produk. Dalam hal ini biaya promosi termasuk dalam beban (*expenses*) karena dikeluarkan untuk menambah

penjualan (dana pihak ketiga) sementara biaya dana termasuk dalam biaya (*cost*) karena dikeluarkan untuk membayar dana pihak ketiga yang diterima bank.

### Promosi

Menurut (Saladin, 2003), promosi penjualan adalah kegiatan-kegiatan promosi yang ditujukan untuk mendorong permintaan konsumen dan membantu pekerjaan penjualan dalam pemasaran. Untuk melaksanakan kegiatan ini pastinya membutuhkan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu biaya promosi adalah biaya yang digunakan untuk membiayai kegiatan penjualan.

Menurut (Tjiptono, 2008), tujuan utama promosi adalah menginformasikan, mempengaruhi dan membujuk serta mengingatkan pelanggan sasaran tentang perusahaan dan bauran pemasarannya. Tujuan promosi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Menginformasikan (*Informing*).
2. Membujuk target pelanggan (*persuading*).
3. Mengingatkan (*Reminding*).

Kemudian (Tjiptono, 2008) dalam buku Strategi Pemasaran menerangkan unsur dari bauran promosi adalah: 1. *Personal Selling*. 2. *Mass Selling*. 3. Promosi Penjualan. (4) *Public Relation*. 5. *Direct Marketing*.

### Biaya Dana Bank

Menurut (Sinungan, 2000), Manajemen Dana Bank adalah sebagai suatu proses pengelolaan penghimpunan dana-dana masyarakat ke dalam bank dan pengalokasian dana-dana tersebut bagi kepentingan bank dan masyarakat pada umumnya serta pemupukannya secara optimal melalui penggerakan semua sumber dana yang tersedia demi mencapai tingkat rentabilitas yang memadai sesuai dengan batas ketentuan peraturan yang berlaku.

Biaya dana atau *cost of fund* adalah total biaya bunga yang dikeluarkan oleh bank untuk memperoleh dana simpanan baik dalam bentuk simpanan giro, tabungan maupun deposito (Kasmir, 2008)

*Cost of Fund (COF)* merupakan biaya yang dikeluarkan oleh bank dalam rangka menghimpun dana pihak ketiga. Artinya, bank akan menghitung biaya yang dikeluarkan atas setiap dana yang

berhasil dihimpunnya dari berbagai sumber dana setelah diperhitungkan adanya cadangan dana yang wajib dipelihara oleh setiap bank. Setiap jenis sumber dana memiliki suku bunga yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tinggi rendahnya biaya dana rata-rata tergantung pada komposisi sumber dana yang berhasil dihimpun (Budisantoso, 2011)

Biaya dana merupakan suku bunga yang dipikul atas dana yang dikumpulkan bank (Hasibuan, 2005).

Perkembangan industri perbankan yang sangat cepat memerlukan pengelolaan sumber dana dan dana yang dipercayakan secara bijak dalam rangka meningkatkan profitabilitas maupun pencapaian tujuan yang lainnya. Pada dasarnya prinsip pengelolaan dana bank adalah bagaimana memperoleh sumber dana sebesar-besarnya dengan biaya dana (*cost of fund*) yang seminimal mungkin, sedangkan disisi lain bagaimana bisa menyalurkan dana dengan memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin. Sumber dana bank (*source of fund*) sebagian besar berasal dari Dana Pihak Ketiga (DPK) yang terdiri dari giro, tabungan dan deposito. Sedangkan penyaluran dana bank sebagian besar teralokasi ke aktiva produktif yang terdiri dari: simpanan antar bank, surat berharga yang dimiliki, kredit yang diberikan dan penyertaan. Semakin rendah biaya dana suatu bank akan ada indikasi bahwa bank tersebut dikelola oleh manajemen yang handal. Sebaliknya semakin tinggi *cost of fund* akibat struktur pendanaan yang mahal menyebabkan *interest spread* menjadi terbatas. Perbedaan biaya bunga dengan pendapatan bunga dikenal dengan istilah *interest spread*.

### Dana Pihak Ketiga

Bank memiliki sumber dana yang berasal dari dana pihak kesatu yaitu dana modal yang berasal dari modal sendiri, dana dari pihak kedua yaitu dari pinjaman jangka pendek atau (*call Money*), pinjaman antar bank, pinjaman dari lembaga keuangan bukan bank, pinjaman dari Bank Indonesia dan dana dari pihak ketiga yaitu dari Giro, Deposito berjangka, Tabungan (Rosida & Muflihah, 2009)

Menurut (Kuncoro, 2002), dalam bukunya Manajemen Perbankan yang dimaksud dengan sumber dana bank yaitu “semua utang dan modal yang tercatat pada neraca bank sisi pasiva yang dapat dipergunakan sebagai modal operasional

bank dalam rangka kegiatan penyaluran atau penempatan dana“.

Dana Pihak Ketiga yang diterima oleh bank terdiri dari:

1. Giro, Pengertian Giro sesuai UU Perbankan No.10 Tahun 1998 pasal 1 disebutkan bahwa giro adalah simpanan yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya, atau dengan pemindahbukuan.

2. Tabungan, Pengertian Tabungan Sesuai UU Perbankan No.10 Tahun 1998 pasal 1 disebutkan bahwa tabungan adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak ditarik dengan cek, bilyet giro dan atau/alat lainnya yang dipersamakan dengan itu.

3. Deposito (*time deposit*), adalah simpanan berjangka yang dikeluarkan oleh bank yang penarikannya hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya (Kuncoro, 2002). Dilihat dari sudut biaya dana, dana bank yang bersumber dari simpanan dalam bentuk deposito merupakan dana yang relatif mahal dibandingkan dengan sumber dana lainnya (Siamat, 1993)

## II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Disebut kuantitatif karena data penelitian berhubungan dengan angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu biaya promosi (X1), biaya dana (X2) sebagai variabel independen dan dana pihak ketiga (Y) sebagai variabel dependen.

(Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel ini dapat dikelompokkan menjadi sampel keputusan yang memilih anggota-anggota sampel yang sesuai dengan criteria tertentu atas dasar tujuan penelitian yang ingin dicapai.

Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh dengan mengunduh laporan keuangan bulanan bank Permata periode 2015-2018 di [www.bankpermata.com](http://www.bankpermata.com) yang merupakan halaman

web resmi perusahaan. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah Laporan Keuangan Bank Permata periode Maret 2015 - Februari 2018.

Metode analisa data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

### 2.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu nilai ( $X_1$ ) biaya promosi, ( $X_2$ ) biaya dana (secara positif atau negatif) variabel terikatnya yaitu dana pihak ketiga (Y).

Bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:88):

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

Dimana :

- Y : pendapatan bunga bersih
- a : konstanta dari persamaan regresi
- $b_1$  : koefisien regresi dari variabel  $X_1$
- $b_2$  : koefisien regresi dari variabel  $X_2$
- $X_1$  : biaya promosi
- $X_2$  : biaya dana
- e : kesalahan pengganggu (*disturbance term*) artinya, nilai dari variable lain yang tidak dimasukan dalam persamaan.

### 2.2. Uji Hipotesis

#### 2.2.1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Pengujian ini bertujuan untuk menguji variabel bebas (biaya bunga, biaya promosi dan biaya gaji karyawan) terhadap variabel terikat (pendapatan bunga bersih) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- a.  $H_0$  : variabel-variabel bebas (biaya promosi dan biaya dana) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (dana pihak ketiga).
- b.  $H_1$  : variabel-variabel bebas (biaya promosi dan biaya dana) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (dana pihak ketiga).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### 2.2.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- $H_0$  : variabel-variabel bebas (biaya promosi dan biaya dana) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikatnya yaitu dana pihak ketiga.
- $H_1$  : variabel-variabel bebas (biaya promosi dan biaya dana) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikatnya yaitu dana pihak ketiga.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2009) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### 2.2.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai Adjusted  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013)

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengolahan data terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan data untuk regresi terhadap data yang akan dipergunakan.

### Deskripsi Data

Standar deviasi atau simpangan baku merupakan ukuran penyebaran data yang paling sering digunakan. Sebagian besar nilai data cenderung berada dalam satu standar deviasi dari *mean*. Karena itu bila nilai *mean* lebih besar > dari nilai standar deviasi maka sebaran data normal.

Berdasarkan hasil olah data tabel 1 diperoleh bahwa nilai rata-rata (mean) tiap variabel lebih besar dari nilai standar deviasi. Dimana Dana Pihak Ketiga (119.199.681,72 > 15.108.057, 59), Biaya Promosi (55.300,06 > 38.151,6) dan Biaya Dana (4.395.583,44 > 2.517.9496). Hal ini menunjukkan sebaran data yang dipergunakan normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi berganda.

Tabel 1. *Statistik Deskriptif*

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
Y = Dana Pihak Ketiga	119199681,7222	15108057,59114	36
X1 = Biaya Promosi	55300,0556	38151,60088	36
X2 = Biaya Dana	4395583,4444	2517949,60194	36

Setelah dilakukan olah data regresi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>

		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	10976018	3005382		36,521	,000	
		3,412	,038				
	X1 = Biaya Promosi	-653,158	83,021	-1,649	-7,867	,000	4,50
						,222	6
	X2 = Biaya Dana	10,365	1,258	1,727	8,240	,000	4,50
						,222	6

a. Dependent Variable: Y = Dana Pihak Ketiga

Berdasarkan hasil Uji Regresi Linier Berganda (Tabel 2) menunjukkan :

**Uji Multikolinieritas.**

Bertujuan menguji apakah antar variabel independent mempunyai hubungan langsung (berkorelasi) sempurna. Jika iya, maka kedua variabel independen tidak bisa digunakan secara bersama-sama sebagai variabel independent. Jika bebas dari masalah *multikolinieritas*, maka kedua variabel tersebut layak untuk dipergunakan secara bersama-sama dalam pengujian regresi berganda. Data penelitian sekunder dikatakan bebas dari masalah *multikolinieritas* apabila kolom *Colinearity Statistics* menunjukkan hasil *Tolerance* diatas 0,1 dan Nilai *Variation Inflasi Factor (VIF)* tidak lebih dari 10. Hal ini berarti data penelitian bebas dari masalah *multikolinieritas*. Pada Tabel 2 dapat dilihat pada kolom *Colinearity Statistics* nilai *Tolerance* diatas 0,1 dan nilai *Variation Inflasi Factor (VIF)* tidak lebih dari 10. Dimana Nilai *Tolerance* Biaya Promosi (0,222 > 0,1) dan Biaya Dana (0,222 > 0,1) sementara Nilai *Variation Inflasi Factor (VIF)* Biaya Promosi (4,506 < 10) dan Biaya Dana (4,506 < 10). Ini menunjukkan kedua variabel independent (Biaya Promosi dan Biaya Dana) dapat dipergunakan secara bersama-sama dalam pengujian regresi berganda.

**Uji Parsial (Uji t).**

Bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y) signifikan atau tidak. Ada 2 cara untuk melihatnya yaitu: (1) Variabel Independen (X) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Dependen (Y) apabila nilai Sig. (signifikan) lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05). Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat Biaya Promosi (X1) dan Biaya Dana (X2) memiliki nilai Sig. (signifikan) lebih kecil

dari 0,05, dimana X1 (0,000 < 0,05) dan X2 (0,000 < 0,05) yang berarti Variabel Biaya Promosi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Dana Pihak Ketiga (Y) dan Biaya Dana (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Dana Pihak Ketiga (Y). (2) Variabel Dependen (X) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Dependen (Y) apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t table (t hitung > t table). Berdasarkan Tabel 2 nilai variabel Biaya Promosi (X1) dan Biaya Dana (X2) mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel (t hitung > t tabel), dimana t hitung X1 (-7,87 > 2,03) dan t hitung X2 (8,24 > 2,03) yang berarti Biaya Promosi (X1) berpengaruh signifikan negatif terhadap Dana Pihak Ketiga (Y1) dan Biaya Dana (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Dana Pihak Ketiga (Y).

**Uji Parsial (Persamaan Regresi).**

Menghasilkan rumus persamaan regresi berdasarkan Tabel 2 sebagai berikut:

$$Y = 109.760.183,41 - 653,16X_1 + 10,36X_2 + e$$

Dimana: Y = Dana Pihak Ketiga  
X<sub>1</sub> = Biaya Promosi  
X<sub>2</sub> = Biaya Dana  
e = Error

Berdasarkan persamaan regresi yang terbentuk dari Tabel 2 memiliki arti: (1) Beta Pengaruh yang dihasilkan Biaya Promosi (X1) adalah negative yang berarti pengaruhnya berlawanan arah, dimana apabila Biaya promosi (X1) naik maka Dana Pihak Ketiga (Y) akan turun demikian sebaliknya apabila Biaya Promosi (X1) turun maka Dana Pihak Ketiga (Y) akan naik. (2) Pengertian Persamaan Regresi diatas adalah apabila Biaya Promosi (X1) dan Biaya Dana (X2) adalah 0 maka Dana Pihak Ketiga

(Y) akan konstan sebesar 109.760.183,41. Apabila terjadi kenaikan Biaya Promosi (X1) sebesar 1 dan Biaya Dana (X2) adalah 0 maka Dana Pihak Ketiga (Y) akan berkurang sebesar 653,16. Demikian pula bila Biaya Dana (X2) terjadi kenaikan sebesar 1

dan Biaya Promosi (X1) adalah 0 maka Dana Pihak Ketiga (Y) akan bertambah sebesar 10,36.

#### Uji Simultan (Uji F)

Hasil olah data Uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1				34,7	
<i>Regression</i>	5417093964161288,000	2	2708546982080644,000	55	,000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	2571775182037151,500	33	77932581273853,080		
<i>Total</i>	7988869146198440,000	35			

a. Dependent Variable: Y = Dana Pihak Ketiga

b. Predictors: (Constant), X2 = Biaya Dana, X1 = Biaya Promosi

Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat dengan 2 cara yaitu: (1) Biaya Promosi (X1) dan Biaya Dana (X2) secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap Dana Pihak Ketiga (Y) apabila nilai Sig. (signifikan) lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05). Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil Sig. sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) yang berarti Biaya Promosi (X1) dan Biaya Dana (X2) secara bersama-sama (serempak) berpengaruh signifikan terhadap Dana Pihak Ketiga (Y). (2) Secara

bersama-sama Biaya Promosi (X1), Biaya Dana (X2) akan berpengaruh signifikan terhadap Dana Pihak Ketiga (Y) apabila nilai F hitung lebih besar dari F Tabel. Berdasarkan Tabel 3, diperoleh hasil nilai F hitung (kolom 5) adalah 34,76 sementara nilai F tabel adalah 3,28 sehingga F hitung lebih besar dari F tabel (34,76 > 3,28). Ini berarti secara bersama-sama (serempak) Biaya Promosi (X1) dan Biaya Dana (X2) berpengaruh signifikan terhadap Dana Pihak Ketiga (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,823 <sup>a</sup>	,678	,659	8827943,20744	,555

a. Predictors: (Constant), X2 = Biaya Dana, X1 = Biaya Promosi

b. Dependent Variable: Y = Dana Pihak Ketiga

#### Koefisien Determinasi

Menunjukkan kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Berdasarkan Tabel 4, hasil koefisien determinasi dalam

sebesar 66% yang berarti bahwa kemampuan Variabel Biaya Promosi (X1), Biaya Dana (X2)

penelitian ini adalah sebagai berikut: *Koefisien Determinasi Adjusted R Square* sebesar 0,659 atau

dalam menjelaskan Dana Pihak Ketiga (Y) adalah sebesar 66%. Sedang sisanya sebesar 34% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini. R sebesar 0,823 memiliki arti bahwa korelasi bergandanya adalah tinggi.

#### IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini adalah:

1. Biaya Promosi (X2) berpengaruh signifikan negative terhadap Dana Pihak Ketiga (Y). Ini berarti biaya promosi yang dikeluarkan oleh Bank Permata tidak dapat menaikkan besarnya Dana Pihak Ketiga, atau dengan kata lain nasabah Bank Permata tidak terpengaruh oleh promosi yang dilakukan perusahaan dalam menyimpan uangnya di bank menurut data laporan keuangan yang dianalisa. Hal ini bisa disebabkan karena promosi yang dilakukan tidak bersinergi dengan tujuan perusahaan atau kurangnya perencanaan dan koordinasi dalam melakukan program promosi. Karena keterbatasan data yang dimiliki oleh penulis maka kedepannya harus dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh biaya promosi terhadap perusahaan. Seperti materi promosi, komposisi biaya promosi, perencanaan promosi dan hal lainnya yang berhubungan dengan promosi perusahaan.
2. Biaya Dana (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Dana Pihak Ketiga (Y). Ini berarti apabila biaya dana naik maka dana pihak ketiga yang diterima oleh perusahaan akan naik, karena semakin banyak nasabah yang menabung maka perusahaan harus membayar bunga (biaya dana) yang lebih besar.
3. Secara bersama-sama Biaya Promosi (X1), Biaya Dana (X2) berpengaruh signifikan terhadap Dana Pihak Ketiga (Y). Namun yang perlu diperhatikan adalah pengaruh biaya promosi adalah negatif sehingga perusahaan harus melakukan koreksi terhadap program promosi perusahaan.

#### REFERENSI

Budisantoso, T. (2011). *Bank dan Lembaga Keuangan lainnya*. Jakarta: Salemba Empat.

- Dendawijaya, L. (2005). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Fachrunnisa. (2017). Biaya Promosi dan Penghimpunan Dana Pihak Ketiga Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(2), 349–368.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 (Ed.Ke-7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hansen, D. R., & Maryanne, M. M. (2004). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan. (2005). *Dasar dasar perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, H. ., & Nainggolan. (2019). Biaya Bunga, Biaya Promosi, Dan Biaya Gaji Karyawan Berpengaruh Terhadap Pendapatan Bunga.
- Kasmir. (2008). *Bank & Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2002). *Manajemen Perbankan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Rosida, E., & Muflihah, R. (2009). Pengaruh Biaya Dana Bank dan Penyaluran Kredit Terhadap Rentabilitas. *Jurnal Akuntansi*, 4(3).
- Saladin, D. (2003). *Manajemen Pemasaran*. Bandung: Linda Karya 77.
- Siamat, D. (1993). *Manajemen Bank Umum*. Jakarta: Intermedia.
- Sinungan, M. (2000). *Manajemen Dana Bank*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabet.
- Tjiptono, F. (2008). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset.

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat

Syukron Sazly<sup>1</sup>, Yolanda Ardiani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
syukron.szy@bsi.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
yardiani100@gmail.com

***Abstract**-Good management will facilitate the realization of the objectives of agencies, employees, and the communities. With usability management and results of use the elements of management will be improved. In achieving agency goals many elements are important in fulfilling them, including elements of leadership or leaders. Resources that are available if not managed properly will not get the planned goals so that the role of leaders is very important that can use authority and leadership to achieve a goal. In this case, Transformational Leadership is the key, because this Transformational Leadership will be able to change the value shared to employees to be excellent output. The method of data collection in this research are observations, interviews, documentation studies, and questionnaires from 44 respondents with purposive sampling technique . We use SPSS 22 software to process all data gained from the survey. The research was held at Januari 2019 till March 2019 . The research shows that , the correlation test is medium correlated(  $r=0.586$ ), caused exists at interval of 0,400-0,599. From regression analysis, there is a low influence of transformational leadership to the performance just at 34,4% and the rest, 65,6% influenced by other factors. So, based on the results of the regression test can be concluded that the transformational leadership have a low effect on employee performance working at the office of Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Employee Performance

### I. PENDAHULUAN

Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Dalam pencapaian tujuan instansi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan apapun yang diterapkan haruslah memiliki karakter transformasional, yaitu yang harus mampu untuk mengibah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata juga mampu untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting sebagai

kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para pegawai dalam mencapai tujuan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Melalui kepemimpinan transformasional yang dimiliki, pemimpin akan mentransfer beberapa nilai, seperti penekanan kelompok, dukungan dari orang-orang atau pegawai, toleransi terhadap resiko, kriteria pengupahan, dan sebagainya. Pada sisi lain, pegawai akan membentuk suatu persepsi subyektif mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam instansi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan Transformasional akan mempengaruhi kondisi kerja, dan berhubungan dengan respon pegawai mengenai hal tersebut yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan dapat pula menyebabkan penurunan kinerja.

Wilayah kecamatan memiliki kedudukan sebagai perangkat daerah di bawah kabupaten atau kota sekaligus penyelenggara umum yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Untuk dapat mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu instansi pemerintah,

yaitu dengan cara menggunakan kepemimpinan yang tepat. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan instansi yang diinginkan misalnya di Kantor Kecamatan Cengkareng, terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Berdasarkan uraian tersebut, mengingat pentingnya kepemimpinan transformasional dalam proses kerja suatu instansi, maka penulis ingin meneliti tentang kepemimpinan transformasional yang diterapkan di instansi tersebut dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

### **Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Menurut Mulyasa dalam (Busro, 2018), “gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan”. Stoner dalam (Pasolong, 2017), mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah sebagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja”.

Menurut Rivai dalam (Septyan, Musadieg, Mukzam, Administrasi, & Brawijaya, 2017) “Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tindakan demi tercapainya tujuan tertentu”. Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2017), gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut

mencoba memengaruhi orang lain. Sedangkan menurut Mc Grefor dalam (Nur, 2017), “gaya kepemimpinan adalah suatu ciri khas perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin” Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin dalam proses mengarahkan untuk mempengaruhi orang lain.

Menurut Siagian dalam (Busro, 2018), membagi ciri dan sifat gaya kepemimpinan dalam lima tipe yaitu; (1) Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan ciri-ciri; menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi, mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima pendapat, saran dan kritik dari anggotanya, terlalu tergantung ada kekuasaan formalnya, caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan, sering mencari kesalahan atau menghukum, kesalahan dirinya sering ditimpakan kepada orang lain, (2) Gaya Kepemimpinan Militeristik, mempunyai ciri-ciri; dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah, senang kepada formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan, sukar menerima kritikan atau saran dari bawahannya, satu komando, tidak boleh ada komando lain kecuali dari pimpinan tertinggi, mengedepankan keseragaman, (3) Gaya Kepemimpinan Paternalistik mempunyai ciri-ciri: menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa, bersifat terlalu melindungi atau *overprotective*, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan, hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri, (4) Gaya Kepemimpinan Karismatis, mempunyai ciri-ciri; mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya, pengikutnya tidak dapat menjelaskan mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu, seolah-olah memiliki kekuatan ghaib atau *supranatural power*, para pengikut lebih emosional dari pada rasional, (5) Gaya Kepemimpinan Demokratis mempunyai ciri-ciri: dalam menggerakkan bawahan tertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia, senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan dan mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.

Menurut Rivai dalam (Erlangga, 2017), ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan dalam pencapaian sasaran organisasi, yaitu; (1) Gaya Kepemimpinan Otoriter menggunakan metode pendekatan kekuasaan (2) Gaya Kepemimpinan Demokratis yang ditandai pengambilan keputusan yang kooperatif dan (3) Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas yang memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif.

### **Fungsi-fungsi Kepemimpinan**

Menurut Kartono dalam (Purwanto, 2016) Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikut atau bawahan kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Selanjutnya fungsi kepemimpinan menurut Hadawi dan Nawawi dalam (Purwanto, 2016) memiliki dua dimensi yaitu : (1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya, (2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin.

Menurut Siagian dalam (Busro, 2018), fungsi kepemimpinan mencakup beberapa tugas kewajiban dan dalam rangka kepemimpinan menjalankan pemerintahan, yang di antaranya; (1) Pemimpin sebagai Penentu Arah. Pemimpin merupakan orang yang memberi arahan, ke mana organisasi akan dibawa. Arah organisasi biasanya diwujudkan dalam bentuk visi, misi, dan tujuan organisasi. Dalam hal ini pemimpin berusaha menentukan arah pencapaian visi, misi, dan tujuan melalui berbagai kegiatan organisasi. Dalam menggalang kerja sama, pemimpinlah yang akan berusaha melakukan komunikasi secara intensif, dan akan selalu berusaha melakukan tindak lanjut atas kerja sama yang dirintis. Adanya pemeliharaan hubungan yang baik dilakukan dengan proses komunikasi. Keputusan yang telah diambil disampaikan kepada para pelaksana melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam organisasi.

Adanya interaksi pesan yang terjadi antara atasan dan bawahan, antara sesama pejabat pimpinan, dan antara sesama petugas pelaksana kegiatan operasional dengan serasi berkat terjadinya komunikasi yang efektif, sehingga dimungkinkan terjadi umpan balik yang bermanfaat bagi organisasi. (2) Pimpinan sebagai Mediator, Pimpinan merupakan mediator antara keinginan organisasi dengan keinginan karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang bijak, maka peran pimpinan sebagai jembatan akan berjalan dengan baik. Pimpinan adalah pihak yang menerjemahkan seluruh visi dan misi perusahaan. Dengan adanya penerjemahan tersebut, karyawan dapat memahami berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan dalam pencapaian dua hal tersebut. Fungsi pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam suatu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar harus dihadapi dan di atasi oleh pimpinan. (3) Peranan Pimpinan Selaku Integrator, Pimpinan berperan sebagai pengintegrasikan seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi. Dengan adanya pimpinan yang mampu mengintegrasikan seluruh kegiatan, maka berapa pun banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh seluruh bagian, seluruhnya akan tertuju pada satu tujuan, yaitu tercapainya visi organisasi. Pemimpin selaku integrator haruslah meletakkan sikap yang objektif dan netral sebagai pemimpin. Dalam situasi berpikir dan bertindak para anggota organisasi dapat bersikap negative maupun positif. Untuk mencapai keberhasilan satu kelompok organisasi secara utuh dan bukan terkotak-kotak, peranan integrator diutamakan untuk menghasilkan keberhasilan yang tidak merugikan kecenderungan bagi kelompok-kelompok tertentu.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Denny Setiawan dalam (Sulastri, 2015), Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang terlihat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Bass dan Avolio dalam (Setiana, 2015), mengemukakan 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan konsep "4I" pada tahun 1994. Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua golongan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengoordinasikan, juga

transformasional yang berasal dari kata *to transform* yang berarti merubah satu ke bentuk yang lain. Sehingga diartikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. Dimensi kepemimpinan menurut Bass dan Avolio adalah: (1) *Idealized Influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut, (2) *Inspirational Motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya, (3) *Intellectual Stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru di bawah bimbingannya. Dan (4) *Individualized Consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan menstimulasi ide kreatif, memperhatikan karyawan dan kebutuhan khususnya, juga bisa menjadi pemimpin yang bersifat mengayomi seta seorang yang dapat dihormati oleh seluruh karyawannya.

### **Pengertian Kinerja**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam (Siswanto & Hamid, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Widodo dalam (Pasolong, 2017), “kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Pabundu dalam (Busro, 2018) mengatakan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Byars dalam (Kiswati Sri, 2018), mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Prawirosentono dalam (Sinambela, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Adapun menurut Bernardin dan Russel dalam (Erlangga, 2017), kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan atau hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hukum dan aturan-aturan yang telah ditentukan.

### **Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting bagi proses pengendalian manajemen bagi sektor publik, menurut Mahmudi dalam (Pasolong, 2017), terdapat enam tujuan dalam pengukuran kinerja sektor publik yaitu: (1) Untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi (2)Menyediakan sarana pembelajaran pegawai., (3)Memperbaiki kinerja pada periode berikutnya., (4)Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan *reward* dan *punishment*, (4) Memotivasi pegawai dan (5) Menciptakan akuntabilitas publik. Sedangkan Donovan dan Jackson dalam (Pasolong, 2017), mengatakan bahwa penilaian bertujuan untuk *Management Development*, yaitu memberikan suatu pengembangan pegawai di masa mendatang, (2) Pengukuran kinerja, yaitu

memberikan informasi tentang nilai relatif dari kontribusi individu terhadap organisasi, (3) Perbaikan kerja, yaitu mendorong individu bekerja lebih efektif dan produktif, (4) Remunerasi dan *benefit*, yaitu membantu menemukan imbalan dan *benefit* yang setimpal berdasarkan sistem merit atau hasil, (5) Identifikasi potensi, yaitu membantu promosi (6) *Feedback*, yaitu menggambarkan apa yang diharapkan dari individu, (7) Perencanaan sumber daya manusia, yaitu menilai kualitas sumber daya manusia yang ada untuk perencanaan selanjutnya dan (8) Komunikasi, yaitu memberikan suatu format dialog antara atasan dan bawahan dan memperbaiki pemahaman tentang tujuan dan masalah-masalah yang dihadapi.

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja dapat dijadikan: (1) Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya, (2) Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, (3) Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya, (4) Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik. (5) Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak mampu melakukan pekerjaan, (6) Sebagai dasar memberikan Diklat terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya, (7) Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia dan (8) Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan tujuan organisasi yang telah ditentukan.

#### **Faktor-faktor Pengaruh Kinerja**

Menurut Hasibuan dalam (Busro, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) Kecakapan (pemahaman yang baik terhadap pekerjaan), (2) Pengalaman (3) Kesungguhan untuk bekerja dengan baik, (4) Kecukupan waktu untuk pengerjaan (5) Keinginan atau kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dan (6) Pemahaman pekerjaan. Sedangkan menurut Khan *et.al* dalam (Busro, 2018) menekankan, bahwa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu, (2) Sikap kerja, Kepuasan kerja dan (3) Komitmen organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam (Busro, 2018), yaitu: (1) Kapasitas untuk

bekerja, (2) Kesempatan untuk berkinerja; dan (3) Kesediaan atau kemauan untuk berkinerja. Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: (1) Faktor internal antara lain ; Kemampuan Intelektualitas , Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Karyawan., (2) Faktor eksternal antara lain: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Sistem Manajemen yang terdapat di perusahaan.

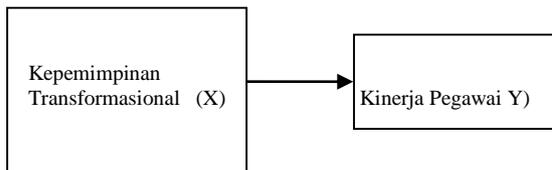
#### **Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut Lohman dalam (Hamid, 2009), indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektifitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Dessler dalam (Naufal, 2017), menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja yaitu: (1) Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi: Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja, Memahami harapan pekerjaan dan tetp melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru wilayah tanggung jawabnya. Dan bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan. (2) Kualitas/Kuantitas Kerja; menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan, menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya, menangani berbagai tanggung jawab secara efektif, dan menggunakan jam kerja secara produktif, (3) Perencanaan; menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen, mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dan mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan atau prioritas, (4) Inisiatif/Komitmen; menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan, menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi, bekerja dengan pengawasan yang minimal, menunjukkan kesesuaian dengan jadwal dan kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut. (5) Penyelesaian masalah/kreativitas; mengidentifikasi dan menganalisis masalah. merumuskan alternatif pemecahan masalah, Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai. dan Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan. (6) Kerja Tim dan Kerja Sama: Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan

kebutuhan., Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif, (7) Kemampuan berhubungan dengan orang lain: Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan, dan stakeholders lainnya, Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu. (8) Komunikasi (lisan dan tulisan); Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan., Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pemahaman.

### Model Penelitian



Sumber : Data Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian

## II. METODE PENELITIAN

Yang menjadi obyek penelitian adalah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional di kantor Kecamatan Cengkareng, Kodya Jakarta Barat dan pengaruhnya terhadap pegawai. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2019 hingga Maret 2019 Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan hubungan-hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti.

Dalam penentuan sampel penulis menggunakan *Purposive Sampling* (non-probability) dengan jumlah responden 44 orang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan langsung dari tempat penelitian melalui kuisioner yang diberikan kepada para pegawai yang ditetapkan sebagai responden, yaitu pegawai yang berada dalam kepemimpinan Camat, Wakil Camat dan Sekretaris Camat. Sementara data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumentasi kantor Kecamatan Cengkareng, terutama data yang berkaitan dengan struktur organisas, kebijakan-kebijakan dalam pelayanan dan lain lain.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Metode Studi Pustaka, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literatur kepustakaan, Metode Survey, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap beberapa variable , Metode Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan narasumber agar mendapatkan informasi yang tidak

terakomodasi dalam kuisioner serta Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan mengambil data langsung dari dokumen yang ada di Kantor Kecamatan Cengkareng yang diperlukan dalam penelitian ini.

### Kisi-kisi Operasional Variabel

Dalam kisi-kisi operasional variabel berisi dimensi dan indikator yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan kinerja . Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 berikut ini :

Tabel 1  
Konsep Dasar Operasional Variabel X

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Kepemimpinan Transformasional (X)	Idealized Influence	Rasa hormat dr karyawan. Kepercayaan. Dapat menjadi
	Inspirational Motivation	Motivator. Penetapan tujuan.
	Intellectual Stimulation	Ide kreatif. Problem solver.
	Individualized Consideration	Pengembangan karir. Menciptakan lingkungan kerja yang baik.
		Hubungan dengan bawahan.

Sumber: Bass dan Avolio dalam (Yogi setiana, 2015)

Tabel 2  
Konsep Dasar Operasional Variabel Y

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	
Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi	Menunjukkan pemahaman efektivitas kerja.	
		Memahami harapan pekerjaan	
	Kinerja Pegawai (Y)	Tanggung jawab sesuai prosedur	
		Sebagai narasumber pada orang yang butuh bantuan.	
Kualitas dan Kuantitas	Menyelesaikan tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu.	Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan perusahaan	
		Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif.	
	Menyediakan jam kerja secara produktif.	Menetapkan sasaran yang jelas.	
		Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan.	
PPerencanaan	Menetapkan sasaran yang jelas.	Mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan dan prioritas.	
		Menunjukkan tanggung jawab ketika melakukan kewajiban	Menawarkan bantuan.
			Bekerja dengan pengawasan yang minimal.
Inisiatif atau Komitmen	Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja	Menunjukkan dan menganalisa masalah.	
		Merumuskan alternatif pemecahan masalah.	
		Melakukan tindakan yang sesuai.	
Penyelesaian Masalah atau Konflik	Menindaklanjuti/memastikan masalah telah diselesaikan.	Mengidentifikasi dan menganalisa masalah.	
		Merumuskan alternatif pemecahan masalah.	
		Melakukan tindakan yang sesuai.	
Kemampuan Berhubungan dengan Orang Lain	Berhubungan secara efektif atasan, rekan kerja, bawahan, dan stackholder lainnya.	Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.	
		Menunjukkan informasi dan ide secara efektif	Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi
			Komunikasi (lisan dan tulisan)

Sumber: Bass dan Avolio dalam (Yogi setiana, 2015)

### Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang memuat 12 pernyataan terkait dengan variabel X dan 26 butir pernyataan terkait dengan variabel Y yang telah dijawab oleh 44 responden. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 22 dan kemudian membandingkan r hitung dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Product Moment Pearson) > r tabel. Jika nilai r hitung lebih dari r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur sehingga dapat memberikan hasil yang sama bila digunakan berkali kali atau oleh orang yang berbeda. Ketentuannya, jika :

- Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d 0,20, kurang reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d 0,40 agak reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,41 s.d 0,60 cukup reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d 0,80 reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d 1,00 sangat reliabel

Uji koefisien korelasi digunakan untuk menunjukkan hubungan antara variable X dan Y. Berikut rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi (r):

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

Keterangan :

- r : koefisien korelasi
- x Kepemimpinan Transformasional
- y : kinerja pegawai
- Σ : jumlah

Tabel 3.  
Kategori Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan	Interval Koefisien
0,00 – 0,199	Sangat rendah	0,00 – 0,199
0,20 – 0,399	Rendah	0,20 – 0,399
0,40 – 0,599	Sedang	0,40 – 0,599
0,600 – 0,799	Kuat	0,600 – 0,799
0,800 – 1,000	Sangat kuat	0,800 – 1,000

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Uji Determinasi ;

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

Ket : KD: nilai koefisien determinasi

r : nilai koefisien korelasi

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Dalam penelitian ini penulis memiliki sampel sebanyak 44 responden. Dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R tabel menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  hasil diperoleh untuk R tabel sebesar 0,297. Jika didapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrument dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dikatakan bahwa instrument tidak valid.. Hasil uji validitas Kepemimpinan transformasional dapat di lihat di tabel 4 berikut ini ;

Tabel 4  
Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

No.	Korelasi	Angka Kritis	Tingkat Validitas
1	0,679	0,297	VALID
2	0,453	0,297	VALID
3	0,453	0,297	VALID
4	0,526	0,297	VALID
5	0,510	0,297	VALID
6	0,524	0,297	VALID
7	0,698	0,297	VALID
8	0,649	0,297	VALID
9	0,854	0,297	VALID
10	0,781	0,297	VALID
11	0,862	0,297	VALID
12	0,756	0,297	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2019)

Perhitungan uji validitas menggunakan SPSS 22. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa untuk kuesioner kepemimpinan Transformasional terdiri dari 12 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji coba kepada 44 responden pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, maka hasil untuk kuesioner kepemimpinan Transformasional 12 pernyataan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui juga bahwa untuk kuesioner kinerja pegawai terdiri dari 26 butir pernyataan. Setelah dilakukan uji coba kepada 44 responden pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, maka hasil untuk kuesioner kinerja pegawai 26 butir dinyatakan valid seperti diperlihatkan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5  
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Korelasi	Angka Kritis	Tingkat Validitas
1	0,931	0,297	VALID
2	0,597	0,297	VALID
3	0,762	0,297	VALID
4	0,931	0,297	VALID
5	0,597	0,297	VALID
6	0,931	0,297	VALID
7	0,339	0,297	VALID
8	0,597	0,297	VALID
9	0,931	0,297	VALID
10	0,931	0,297	VALID
11	0,931	0,297	VALID
12	0,762	0,297	VALID
13	0,931	0,297	VALID
14	0,597	0,297	VALID
15	0,931	0,297	VALID
16	0,762	0,297	VALID
17	0,762	0,297	VALID
18	0,931	0,297	VALID
19	0,931	0,297	VALID
20	0,446	0,297	VALID
21	0,931	0,297	VALID
22	0,432	0,297	VALID
23	0,446	0,297	VALID
24	0,546	0,297	VALID
25	0,931	0,297	VALID
26	0,597	0,297	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2019)

#### Uji Reliabilitas

Pada uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan metode Alpha. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Croanbach Alpha* ( $\alpha$ ). Berikut penulis paparkan hasil olah data SPSS untuk pengujian reliabilitas dalam tabel 6 berikut;

Tabel.6  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Instrumen untuk variabel	Koefisien Alfa Croanbach	Keterangan Reliabilitas
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,881	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,762	Tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan landasan teori yang penulis sampaikan sebelumnya bahwa instrument dapat dikatakan reliable apabila menunjukkan nagka di atas 0,60, dan pada tabel *Croanbach's Alpha* menunjukkan angkat di atas 0,60 yang berarti tingkat kemantapan *alpha* dapat dikatakan reliable dan apabila menunjukkan angkat diatas 0,80 berarti tingkat kemantapan *alpha* dikatakan sangat reliable.

### Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.

Tabel .7  
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.586**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

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

Sumber: Hasil olah SPSS 22 (2019)

Berdasarkan perhitungan kofisien korelasi melalui SPSS 22 tersebut, maka nilai  $r = 0,586$  menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sedang atau cukup kuat antara variabel X (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Hubungan yang sedang atau cukup kuat tersebut dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi, dimana jika nilai interval 0,40-0,599 maka dinyatakan memiliki hubungan dengan kategori sedang atau cukup kuat, yang artinya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan oleh Pimpinan dalam hal ini adalah Camat Cengkareng memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja bawahannya,yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Cengkareng tersebut.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui adakah dan seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat, penulis melakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 22 dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel .8  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 <sup>a</sup>	.344	.328	7.532

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Hasil olah data SPSS 22 (2019)

Diketahui nilai  $r^2$  adalah sebesar 0,344. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang idak diteliti oleh penulis, yaitu ; Tingkat Intelectualitas, Kecakapan, Pengalaman, Kesungguhan , Kecukupan Waktu, Lingkungan dan Komitmen Organisasi serta Tingkat Kompensasi yang diterima pegawai tersebut.

### Uji Persamaan Regresi

Analisa regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (kinerja pegawai), bila nilai variabel independen (kepemimpinan Transformasional ) diubah-ubah atau dinaik turunkan. Hail uji persamaan regresi tergambar dalam tabel 9 berikut;

Tabel .9  
Koefisiensi Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	22.799	19.505		1.169
	Kepemimpinan Transformasional	1.679	.358	.586	4.688

Sumber: Hasil olah data SPSS 22 (2019)

Pada tabel koefisien, pada kolom B pada constant (a) adalah 22,799, sedangkan nilai Kepemimpinan Transformasional (b) 1,679, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,799 + 1,679X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Kepemimpinan Transformasional, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 1,679. Dengan demikian, berdasarkan data dan hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Barat Jakarta Barat” diperoleh hasil tingkat pengaruh sebesar 34,4% dan persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu  $Y = 22,799 + 1,679X$  yang berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan 1, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 1,679 pada konstanta 22,79.

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa Kepala Kantor Kecamatan Cengkareng, dalam hal ini adalah Camat Kecamatan Cengkareng harus meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasionalnya, karena kepemimpinan transformasional tersebut mempengaruhi para bawahannya sebesar 34,4%. Selain itu yang harus diperhatikan pula adalah, Tingkat Intelegualitas, Kecakapan, Pengalaman, Kesungguhan, Kecukupan Waktu, Lingkungan dan Komitmen Organisasi serta Tingkat Kompensasi yang diterima pegawai tersebut juga, karena hal tersebut memberikan kontribusi sebesar 65,6 % terhadap kinerja pegawai.

#### REFERENSI

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Komunikasi*, 5(1). <https://doi.org/10.32493/skr.v5i1.1103>
- Hamid, M. S. F. (2009). Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di Pt. Industri Sandang Nusantara (Persero) Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderator. *Management*, 1–40. Retrieved from <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6788/Bab2.pdf?sequence=9>
- Kiswati Sri, R. J. N. (2018). *Peran Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Motivasi, Komitmen dan Kinerja Organisasi di Pura Pakualaman Yogyakarta*. 9(2), 60.

- Naufal, N. F. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Pharmindo Lestari Cabang Bandung*. 15.
- Nur, P. (2017). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Relasi Inti Media.
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Septyan, F. B., Musadieuq, M. Al, Mukzam, M. D., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). Motivasi Dan Kinerja ( Studi Pada Karyawan CV . Jade Indopratama Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 81–88. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2185/2583>
- Setiana, Y. (2015). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang*. 20.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.; S. dan R. Damayanti, ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 42(1), 189–198. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1676>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fifgroup Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. *Manajemen*. Retrieved from [e-jurnal.upp.ac.id](http://e-jurnal.upp.ac.id)

#### PROFIL PENULIS

**Syukron Sazly,SE,MM** adalah seorang dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta yang sebelumnya memiliki latar belakang profesional dengan karir di beberapa perusahaan di berbagai bidang bisnis. Menyelesaikan pendidikan sebagai Sarjana Ekonomi, dari Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, serta Magister Manajemen dari Universitas Mercu Buana. Penulis mengawali karir sebagai *Management Trainee* di Departemen Operasional Bank Danamon Indonesia, Tbk. Setelah tiga tahun sebagai professional untuk beberapa wilayah, yang juga di perbantukan pada Danamon Regional Training Centre sebagai *Specific Trainer for Banking Fontliner* penulis menutup karir sebagai Kepala Pelaporan untuk Bank Indonesia (BI) dan dilanjutkan selama delapan tahun kemudian sebagai professional

di Allianz Life Indonesia, Daimler Authorized Main Dealer, Start Up Portal Consultant dan HR Training and Consultant.

**Yolanda Ardiani** adalah seorang alumni Universitas Bina Sarana Informatika, yang semasa kuliah aktif dalam berbagai kegiatan kemahasiswaan khususnya dalam senat mahasiswa sebagai Sekretaris Senat Mahasiswa BSI Cengkareng 2017. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 2 Sukanegara, Bangunrejo, lulus tahun 2009, SMP Negeri 1 Bangunrejo, lulus tahun 2012 lalu SMA Negeri 3 Cikarang Utara, lulus tahun 2015. Saat ini Penulis bekerja sebagai karyawan swasta pada perusahaan swasta nasional yang berkedudukan di Jakarta. Saat ini Penulis bekerja sebagai karyawan swasta pada perusahaan swasta nasional yang berkedudukan di Jakarta.

## Prinsip Prinsip Good Governance Transparansi dan Akuntabilitas pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cikarang Utara

Aprilia Puspasari

Universitas Bina Sarana Informatika  
aprilialp@bsi.ac.id

*Abstract – Multi-dimensional crisis in Indonesia, among others, one of which is caused by procedures of governance that is not properly managed and regulated. Consequently arise various problems such as corruption, collusion and nepotism (KKN). Good governance (good governance) is a conception of clean governance, democratic, effective and appropriate contribution, empowerment, and the balance between the three pillars (government, private businesses, and communities). Governmental organizations should be able to compete with private businesses in managing their resources, so that the necessary preparedness of government agencies to implement good governance such as accountability and transparency. The research method used in this journal analyze the effect of transparency and accountability for that is part of the principles of good governance, research analysis techniques include test validity is a stage where the gauges can measure what should be measured, so that a study using the questionnaire as its validity needs to be tested empirically. Reliability test is performed to measure the consistency of constructs or variables. A questionnaire said reliable or reliable if a person answers to the statement are consistent or stable over time. Normality test data is performed to determine whether the data were normally distributed or not. And regression test to see the relationship of the independent variables and the dependent variable significantly. Statistical analyzes were performed showing the discovery: the correlations table looks great with the accountability relationships between variables were calculated with the transparency of the correlation coefficient is 0.073, Theoretically, the variable transparency has no effect on accountability.*

**Key words:** Good Governance, Transparency, and Accountability .

### I. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai objek investasi yang sangat menarik menjadi daya pikat bisnis internasional, sedangkan di dalam negeri sendiri kita dihadapkan pada permasalahan korupsi yang tak berujung, permasalahan politik yang menjadi benang kusut, dan permasalahan lain, krisis multi dimensi di Indonesia antara lain disebabkan oleh tatacara penyelenggaraan pemerintahan yang tidak dikelola dan diatur dengan baik. Akibatnya timbul berbagai masalah seperti Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) yang sulit diberantas, masalah penegakan hukum yang sulit berjalan, monopoli dalam kegiatan ekonomi, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat kurang maksimal yang berdampak pada kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap kewajiban dalam memenuhi aturan pemerintah menjadi berkurang.

Tata kelola pemerintahan yang baik merupakan suatu konsepsi tentang penyelenggaraan

pemerintahan yang bersih, demokratis, dan efektif sesuai kontribusi, pemberdayaan, dan keseimbangan peran antara ketiga pilar (pemerintah, dunia usaha swasta, dan masyarakat). Organisasi pemerintah harus mampu bersaing dengan dunia usaha swasta dalam mengelola sumber dayanya dengan tujuan akhir adalah pengguna layanan. Objek para investor yang akan menanam saham di Indonesia ini adalah suatu hal yang menarik untuk pemasukan pajak pada negara. Sehingga sumber pendapatan negara semakin besar, untuk pencapaian ini diperlukan kesigapan aparat pajak dalam menerapkan *good governance* diantaranya akuntabilitas dan transparansi agar kepatuhan wajib pajak dapat terlaksana dengan baik sesuai anggaran, sehingga negara bisa menerima pemasukan pajak dari masyarakat dengan maksimum untuk kemakmuran rakyat.

Prinsip-prinsip Good Governance pada dasarnya merupakan prinsip yang saling terkait dan tidak dapat berjalan sendiri-sendiri dalam mewujudkan good governance. Di antara ke-sepuluh prinsip terdapat prinsip yang berkaitan erat antara satu dengan yang lainnya dan ada pula prinsip yang merupakan prakondisi agar prinsip yang lain dapat berjalan. Pada kenyataannya, sulit untuk menerapkan semua prinsip sekaligus. Oleh karena itu perlu dilakukan pemrioritasan dalam pelaksanaan prinsip-prinsip atau karakteristik good governance tersebut agar good governance dapat terwujud pada berbagai bidang pembangunan. (CUI-ITB, 2004)

Laporan tentang GCG Oleh CLSA (2003), menempatkan Indonesia di urutan terbawah dengan skor 1,5 untuk masalah penegakan hukum, 2,5 untuk mekanisme institusional dan budaya corporate governance, dan dengan total 3,2. Meskipun skor Indonesia di tahun 2004 lebih baik dibandingkan dengan 2003, kenyataannya, Indonesia masih tetap berada di urutan terbawah di antara Negara-negara Asia. Faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja Indonesia adalah penegakan hukum dan budaya corporate governance yang masih berada di titik paling rendah di antara Negara-negara lain yang sedang tumbuh di Asia. (Kaihatu, 2006)

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) adalah salah satu institusi pemerintah di bawah Departemen Keuangan yang mengemban tugas untuk mengamankan penerimaan pajak dan dituntut untuk selalu dapat memenuhi pencapaian target penerimaan pajak yang terus meningkat setiap tahunnya. Untuk mewujudkan hal tersebut Direktorat Jenderal Pajak telah melaksanakan reformasi perpajakan yang salah satunya melalui program modernisasi administrasi perpajakan di seluruh kantor Direktorat Jenderal Pajak yang dilakukan secara bertahap, dalam mewujudkan pencapaian *good governance*. (Sadhani, 2005)

Pajak adalah iuran rakyat kepada kas Negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal balik (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum. (Mardiasmo, 2004)

Akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan masyarakat. Masyarakat tidak hanya memiliki hak untuk mengetahui anggaran tersebut tetapi juga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran tersebut (Mardiasmo, 2004)

Pajak mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan bernegara, khususnya di dalam melanjutkan pembangunan, karena pajak merupakan sumber pendapatan negara untuk membiayai semua pengeluaran negara. Pajak dipungut pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menutup biaya yang harus dikeluarkan pemerintah untuk mencapai kesejahteraan bersama. Pajak dipungut untuk dikembalikan ke rakyat melalui pengeluaran-pengeluaran dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat. Manfaat pajak sangat strategis, sebagai urat nadi kehidupan bangsa. Dalam melaksanakan tugasnya, Direktorat Jenderal Pajak berpegang pada prinsip-prinsip perpajakan yang baik yaitu: keadilan (*equity*), kemudahan (*simple and understandable*), waktu dan biaya yang efisien bagi institusi maupun Wajib Pajak, distribusi beban pajak yang lebih adil dan logis, serta struktur pajak yang dapat mendukung stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi. Salah satu reformasi modernisasi dan birokrasi yaitu keberadaan Kanwil Ditjen Pajak Wajib Pajak Besar (LTO) dan Kantor Pelayanan Pajak Wajib Pajak Besar dibentuk dengan menerapkan sistem administrasi perpajakan modern berlandaskan *case management*. (Sadhani, 2005)

Dikutip dari (Sutedjo, n.d.) “Persepsi Stakeholders Terhadap Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah”, Prinsip yang melandasi tata pemerintahan yang baik sangat bervariasi dari satu institusi ke institusi lain, dari satu pakar ke pakar lainnya. Paling tidak ada sejumlah prinsip yang dianggap sebagai prinsip-prinsip utama yang melandasi good governance yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu Transparansi dan Akuntabilitas.

Ditengah dinamika perkembangan global maupun nasional, saat ini menghadapi berbagai tantangan yang membutuhkan perhatian serius semua pihak. *Good Governance* atau tata pemerintahan yang baik, merupakan bagian dari paradigma baru yang berkembang dan memberikan nuansa yang cukup mewarnai terutama pasca krisis multi dimensi seiring dengan tuntutan era reformasi.

*Good Governance* menurut Bank Dunia (*World Bank*) adalah cara kekuasaan digunakan dalam mengelola berbagai sumber daya sosial dan ekonomi untuk pengembangan masyarakat (*The way state power is used in managing economic and social resources for development of society*)

Secara konseptual pengertian kata baik (*good*) dalam istilah pemerintahan yang baik (*good governance*) mengandung dua pemahaman: Pertama, nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan

rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut (Sedarmayanti, 2012)

Menurut (Muhammad, 2007) Setiap perusahaan atau entitas usaha harus memastikan bahwa prinsip *good governance* diterapkan pada setiap aspek. *Good governance* dimaksudkan untuk mengatasi masalah yang timbul dari adanya perbedaan kepentingan antara pemegang saham sebagai *principal*, dengan manajemen sebagai agen.

*Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* telah mengembangkan seperangkat prinsip-prinsip *good governance* dan dapat diterapkan secara fleksibel sesuai dengan keadaan, budaya, dan tradisi di masing-masing Negara. Prinsip-prinsip OECD mencakup transparansi, tanggung jawab, keadilan dan akuntabilitas. Transparansi yaitu mewajibkan adanya suatu informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan. Tanggung jawab adalah kesesuaian dalam pengelolaan organisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keadilan adanya kesesuaian di dalam pengelolaan menjamin perlindungan dan pemenuhan hak-hak diantara para *stakeholders* yang terkait dengan organisasi. Akuntabilitas menjelaskan peran dan tanggung jawab yang mendukung usaha untuk menjamin penyeimbangan kepentingan. (Indar Khaerunnisa, 2014)

Menurut (Sedarmayanti, 2012) terdapat empat unsur atau prinsip utama yang dapat memberi gambaran administrasi publik yang berciri kepengemrintahan yang baik yaitu sebagai berikut:

1. Akuntabilitas : Adanya kewajiban bagi aparat pemerintah untuk bertindak selaku penanggung jawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang ditetapkannya.
2. Transparansi : Kepengemrintahan yang baik akan bersifat transparan terhadap rakyatnya, baik ditingkat pusat maupun daerah.
3. Keterbukaan : Menghendaki terbukanya kesempatan bagi rakyat untuk mengajukan tanggapan dan kritik terhadap pemerintah yang dinilainya tidak transparan.
4. Aturan Hukum : Kepengemrintahan yang baik mempunyai karakteristik berupa jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh. (Sedarmayanti, 2012)

Jelas bahwa jumlah komponen atau-pun prinsip yang melandasi tata pemerintah yang baik sangat bervariasi dari satu institusi ke institusi lain, dari satu

pakar ke pakar lainnya. Namun paling tidak ada sejumlah prinsip yang dianggap sebagai prinsip-prinsip utama yang melandasi *good governance*, yaitu: 1). Transparansi dan 2). Akuntabilitas, yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Transparansi merupakan penyediaan informasi yang memadai, akurat, dan tepat waktu kepada *stakeholders*. Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah (Muhammad, 2007). Prinsip transparansi menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai.

Transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan. (Sedarmayanti, 2012)

Menurut (Darma, 2007) transparan berarti adanya keterbukaan. Transparan di bidang manajemen berarti adanya keterbukaan dalam mengelola suatu kegiatan. diimbangi dengan nilai pembatasan, yang mencakup kriteria yang jelas dari para aparat publik tentang jenis informasi apa saja yang mereka berikan dan pada siapa informasi tersebut diberikan.

Akuntabilitas yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.(Sedarmayanti, 2012)

Menurut (Muhammad, 2007) Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan penyelenggara organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewajiban untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

(Mardiasmo, 2004) mengartikan akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktifitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisa statistika untuk melihat transparansi dan akuntabilitas, alat uji yang digunakan yaitu uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, teknik analisis meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi konstruk atau

variabel penelitian, daftar pustaka dan metode *survey*, yaitu kegiatan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian, untuk menganalisis transparansi dengan akuntabilitas dari *good governance* yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS (Sugiyono, 2010)

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Transparansi (T)

Dari output SPSS bahwa untuk variabel Transparansi menunjukkan bahwa : Rata-rata (Mean) = 118.24532 ; Median = 119.15200 ; Modus = 111.016; Deviasi standar = 11.742036; Variance = 137.875; Skewness = 0.013; Kurtosis = 0.934; Range = 57.606; Nilai Minimum data = 90.106 ; Nilai Maksimum data = 147.712. Maka Prinsip Transparansi pada KPP Pratama Cikarang Utara cukup transparans.

#### b. Akuntabilitas (A)

Dari output SPSS menunjukkan variabel Akuntabilitas : Rata-rata (Mean) = 110.811 ; median = 113.124; Modus = 109.153; Deviasi standar = 13.270 ; Variance = 176.112; Skewness = -0.98; Kurtosis = 0.373; Range = 51.938 ; Nilai Minimum data = 85.298 ; Nilai Maksimum data = 137.236.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Mengikuti kaidah statistika parametrik, maka data variabel Transparansi (T) dan Akuntabilitas (A) yang diolah dalam uji validitas dan uji reliabilitas termasuk dalam analisis-analisis selanjutnya adalah data dari variabel-variabel tersebut dalam format skala interval.

#### a. Variabel Transparansi (T)

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel penelitian transparansi dengan menggunakan metode momen produk pearson, diperoleh hasil bahwa semua (30 butir) pernyataan yang dituangkan ke dalam instrumen variabel tersebut dikategorikan shahih atau valid ( $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ ). Dengan demikian tak ada butir pernyataan dari variabel transparansi yang dibuang (*drop*). Semua (30 butir) indikator yang diajukan dalam penelitian ini dapat dijadikan indikator pengukur variabel transparansi.

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap variabel transparansi, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,857. Oleh karena nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.250, maka sifat konsistensi pengukuran variabel transparansi yang diajukan dalam penelitian ini dapat dikategorikan handal atau *reliable*.

Tabel. 1. berikut merupakan rekapitulasi hasil analisis uji validitas dan uji reliabilitas terhadap variabel penelitian Transparansi (T).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas  
Transparansi (T)

No. Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0.461	0.250	Valid
2.	0.475	0.250	Valid
3.	0.321	0.250	Valid
4.	0.356	0.250	Valid
5.	0.598	0.250	Valid
6.	0.679	0.250	Valid
7.	0.616	0.250	Valid
8.	0.297	0.250	Valid
9.	0.324	0.250	Valid
10.	0.353	0.250	Valid
11.	0.520	0.250	Valid
12.	0.577	0.250	Valid
13.	0.501	0.250	Valid
14.	0.684	0.250	Valid
15.	0.823	0.250	Valid
16.	0.428	0.250	Valid
17.	0.452	0.250	Valid
18.	0.663	0.250	Valid
19.	0.571	0.250	Valid
20.	0.281	0.250	Valid
21.	0.332	0.250	Valid
22.	0.345	0.250	Valid
23.	0.538	0.250	Valid
24.	0.585	0.250	Valid
25.	0.583	0.250	Valid
26.	0.336	0.250	Valid
27.	0.454	0.250	Valid
28.	0.534	0.250	Valid
29.	0.320	0.250	Valid
30.	0.597	0.250	Valid
Nilai Alpha Cronbach = 0.857 >			Handal / reliabel 0.250

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Hasil komputasi  $r_{hitung}$  dan nilai *Alpha Cronbach* variabel Transparansi (T).

#### 1. Akuntabilitas

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel penelitian Akuntabilitas (A) dengan menggunakan metode Momen Produk Pearson, diperoleh hasil bahwa semua (30 butir) pernyataan yang dituangkan ke dalam instrumen variabel tersebut dikategorikan shahih/valid jika ( $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ ). Dengan demikian tak ada butir pernyataan dari variabel Akuntabilitas (A) yang dibuang (*drop*). Semua (30 butir) indikator yang diajukan dalam penelitian ini dapat dijadikan indikator pengukur variabel Akuntabilitas (A).

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap variabel Akuntabilitas (A), diperoleh nilai *Alpha Cronbach*

sebesar 0,895. Oleh karena nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,250, maka sifat konsistensi pengukuran variabel Akuntabilitas yang diajukan dalam penelitian ini dapat dikategorikan handal atau reliable.

Tabel 2. berikut merupakan rekapitulasi hasil analisis uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel Akuntabilitas (A).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Akuntabilitas

No. Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0.355	0.250	Valid
2	0.871	0.250	Valid
3	0.735	0.250	Valid
4	0.795	0.250	Valid
5	0.795	0.250	Valid
6	0.676	0.250	Valid
7	0.477	0.250	Valid
8	0.886	0.250	Valid
9	0.534	0.250	Valid
10	0.334	0.250	Valid
11	0.280	0.250	Valid
12	0.631	0.250	Valid
13	0.273	0.250	Valid
14	0.766	0.250	Valid
15	0.706	0.250	Valid
16	0.725	0.250	Valid
17	0.745	0.250	Valid
18	0.297	0.250	Valid
19	0.273	0.250	Valid
20	0.609	0.250	Valid
21	0.313	0.250	Valid
22	0.318	0.250	Valid
23	0.287	0.250	Valid
24	0.383	0.250	Valid
25	0.772	0.250	Valid
26	0.809	0.250	Valid
27	0.678	0.250	Valid
28	0.618	0.250	Valid
29	0.406	0.250	Valid
30	0.856	0.250	Valid
Nilai Alpha Cronbach = 0.895 > 0.250			Handal / reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Hasil komputasi r<sub>hitung</sub> dan nilai Alpha Cronbach variabel Akuntabilitas.

#### A. Uji kolmogorov Transparansi

Hasil uji Kolmogorov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji kolmogorov Transparansi

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
T	85	118.24532	11.742036	90.106	147.712

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		T
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	118.24532
	Std. Deviation	11.742036
atau Most Extreme Differences	Absolute	.209
	Positive	.209
	Negative	-.187
Kolmogorov-Smirnov Z		1.931
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Analisis :

1. Jika probabilitas > 0.05, maka H<sub>0</sub> diterima
2. Jika probabilitas < 0.05, maka H<sub>0</sub> ditolak

Terlihat bahwa pada kolom asymp.sig / asymptotic significance dua sisi adalah 0.062, atau probabilitas diatas 0.05 ( 0.062 > 0.05 ). Maka H<sub>0</sub> diterima atau distribusi populasi tersebut adalah normal.

#### B. Uji Kolmogorov Akuntabilitas

Hasil uji Kolmogorov dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5. Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
A	85	110.81136	13.270714	85.298	137.236

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

A	
N	85
Mean	110.81136

Tabel 5. Descriptive Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Normal Parameters <sup>a</sup> , Std. Deviation <sup>b</sup>				13.270714
Most Extreme Differences	Absolute			.177
	Positive			.171
	Negative			-.177
Kolmogorov-Smirnov Z				1.632
Asymp. Sig. (2-tailed)				.061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Analisis :

1. Jika probabilitas  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima
  2. Jika probabilitas  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak
- Terlihat bahwa pada kolom asymp.sig/asymptotit significance dua sisi adalah 0.061, atau probabilitas diatas 0.05 ( $0.061 > 0.05$ ). Maka  $H_0$  diterima atau distribusi populasi tersebut adalah normal.

### C. Uji Homogenitas Data

Hasil uji Homogenitas data dapat diketahui dari table sebagai berikut:

Tabel 7. Test of Homogeneity of Variances antara variable Transparansi dengan variable Akuntabilitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.726 <sup>a</sup>	12	69	.080

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for A.

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Analisis: Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0.05$ , data berasal dari populasi yang mempunyai varians tidak sama. Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0.05$ , data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama Pada Levene Statistic didapat tingkat signifikansi atau nilai probabilitas diatas 0.05  $0.080 > 0.05$ , maka dapat dikatakan data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama.

### D. Uji Heteroskedasitas

Hasil pengujian Heteroskedasitas dapat diketahui dari table sebagai berikut:

Tabel 8. Correlations

	T	R	A	
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.091	-.034
	Sig. (2-tailed)		.407	.754
	N	85	85	85
A	Correlation Coefficient	-.034	.172	1.000
	Sig. (2-tailed)	.754	.115	
	N	85	85	85

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

### E. Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
T	.949	1.054

a. Variable: A

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Analisis :

Dalam penelitian untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Terlihat pada table diatas nilai tolerance adalah 0.949 dan nilai variance inflation factor (VIF) adalah 1.054 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variable bebas.

## Pengujian Hipotesis

### A. Uji Regresi Berganda

#### 1. Transparansi dan Akuntabilitas

Hasil pengolahan data menunjukkan:

Tabel 10. Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A	110.81136	23.270714	85
T	118.24532	11.742036	85

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Tabel 11. ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.708	1	79.708	.450	.504 <sup>a</sup>
	Residual	14713.688	83	177.273		
	Total	14793.396	84			

a. Predictors: (Constant), T

b. Variable: A

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan data diatas memberikan nilai statistics  $F = 0,450$  menunjukkan variable transparansi dan akuntabilitas cukup baik .

## IV. KESIMPULAN

Dari data diatas dapat disimpulkan *good corporate governance* atau prinsip tata kelola pemerintahan yang baik sudah dilaksanakan pada KPP Pratama Cikarang Utara, pada prinsip transparansi sangat diperlukan dalam prosedur administrasi maupun publikasi pada kantor pemerintahan begitu juga dengan akuntabilitas pada kenyataannya berdasarkan penelitian ini sesuai hasil data statistic menyatakan walaupun transparansi sudah dijalankan tetapi hasil pengujian hipotesis menjawab bahwa transparansi dan akuntabilitas pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cikarang Utara cukup baik.

## REFERENSI

- CUI-ITB. (2004). Keterkaitan Akuntabilitas Dan Transparansi dalam Pencapaian Good Governance. *Jurnal Perencanaan Wilayah Dan Kota*, 15, 34–47. Retrieved from <http://journals.itb.ac.id/index.php/jpwk/article/view/4275>
- Darma, S. (2007). *Manajemen Keuangan Sekolah Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. Departemen Pendidikan Nasional.*
- Indar Khaerunnisa, A. W. (2014). Pengaruh Moralitas Pajak, Budaya Pajak, Dan Good Governance Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perpajakan*, 1, 211–224. Retrieved from <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/jrap/article/view/80>
- Kaihatu. (2006). Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8, 1–9. Retrieved from <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/16505/16497>
- Mardiasmo. (2004). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi.
- Muhammad, H. (2007). *Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah, Jurnal Akuntansi Pemerintah*. 3, 45–75.
- Sadhani, D. (2005). No Title. *Article Pajak*. Retrieved from [www.PajakOnline.com](http://www.PajakOnline.com)
- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance “Kepemerintahan Yang Baik” Bagian Kedua Edisi Revisi*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sutedjo. (n.d.). *Persepsi Stakeholders Terhadap Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah*. Universitas Diponegoro.

## BIODATA PENULIS

Aprilia Puspasari (2019) Prinsip-prinsip Good Governance Transparansi dan Akuntabilitas pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cikarang Utara, *Jurnal Perspektif*. Dosen UBSI Cikarang, Karawang, Cibitung.

## Sistem Informasi Pemasaran Alat Terapi Berbasis *Web* pada PT. Jm Therapy Jakarta Barat

Helen Angelia<sup>1</sup>, Ahmad Setiadi<sup>2</sup>, Norma Yunita<sup>3</sup>, Daning Nur Sulistyowati<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri  
helenal1180600@nusamandiri.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
ahmad.ams@bsi.ac.id

<sup>3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
norma.nyt@bsi.ac.id

<sup>4</sup>Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri  
daningnur.dgs@nusamandiri.ac.id

**Abstract** - PT. JM Therapy West Jakarta is one of the companies selling therapeutic devices aimed at improving the quality of health and welfare of life. At present the business processes that occur in these companies are still using manual systems such as the ordering transaction process where buyers must come directly to the queue and the sales documents are still in the form of memorandum and travel documents. Current promotional tools are still not optimal in increasing sales at the company. Based on the above problems, the authors designed a marketing system where this system applies the waterfall model in its development, and was built with the PHP Programming Language and using MySQL. This marketing system is expected to be able to introduce therapeutic product information and make it easier to make reports. With the construction of a therapeutic marketing information system, it is expected to facilitate the delivery of information from both the customer and the company can be done more quickly. And data management activities can be controlled directly through the admin page. Besides this website can help facilitate customers in ordering therapeutic tools online.

**Keywords:** Marketing Information System, MySQL, Therapeutic Tool, Waterfall

### I. PENDAHULUAN

Pada era modern internet menyebabkan terbentuknya dunia maya. Dalam hal ini perkembangan transaksi *online* sangat banyak diminati dari pada transaksi secara konvensional, karena sudah banyak orang menggunakan *internet* sehingga sangat mudah sebagai media promosi yang luas. Semakin berkembangnya teknologi banyak perusahaan bahkan instansi pemerintahan yang memanfaatkan globalisasi ini dengan menerapkan sistem dalam menunjang pekerjaannya. Menurut Simarmata (2010:51) dalam (Sundari, 2016) “*Website* dapat diartikan sebagai alat bantu untuk menciptakan sistem informasi global yang mudah berdasarkan *hypertext*”. Teknologi Informasi berbasis *web* merupakan salah satu media informasi yang efektif dan efisien dalam penyebaran informasi yang dapat diakses oleh siapa saja, kapan saja, dan dimana saja. Hanya dari rumah calon pembeli dapat melihat produk-produk yang ditawarkan pada layar komputer, mengakses informasinya, memesan dan membayar dengan pilihan yang tersedia. Calon pembeli dapat menghemat waktu dan biaya karena tidak perlu datang ke toko atau tempat transaksi.

Menurut Tampubolon & Mulyono (2014) “Sistem informasi pemasaran adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan dan penyajian data menjadi informasi yang dilakukan secara sistematis untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan dalam menganalisis, perencanaan, implementasi dan pengendalian pemasaran. Oleh karena itu, sistem informasi pemasaran sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau industri. Dengan adanya sistem informasi pemasaran maka akan lebih mudah dalam mengidentifikasi peluang pasar, strategi pemasaran, dan konsep pemasaran lainnya”.

Menurut Rahayu & Kifti (2018) “Terdapat banyak alternatif yang dapat dipilih oleh seluruh kalangan masyarakat untuk melakukan pengobatan terhadap berbagai penyakit baik pengobatan melalui medis maupun non medis. Peralihan sistem pengobatan dari medis dan non medis ini tentunya menjadi peluang potensial bagi pengusaha alat-alat kesehatan non medis. Sistem pemasaran dari alat terapi ini juga ramah dan unik dimana biasanya penjual akan memberikan uji coba gratis dan menawarkan penggunaan gratis pada pameran sehingga banyak konsumen yang tadinya ingin

sekedar mencoba menjadi ketagihan menggunakannya. Penjual mengizinkan konsumen datang setiap hari untuk menggunakan alat secara gratis sampai penyakitnya sembuh”.

PT. JM Therapy Jakarta Barat merupakan salah satu perusahaan yang menjual alat-alat terapi dan bertujuan meningkatkan kualitas kesehatan melalui produk-produk kesehatan Korea yang dapat membantu mencegah atau mengobati penyakit yang diderita. Dalam pemasaran produknya masih sederhana yaitu dengan cara membagikan brosur alat-alat terapi ke jalan-jalan sekitar perusahaan.

Dalam melakukan kegiatannya dengan sistem pemasaran yang masih sederhana sehingga untuk pemasaran produk masih belum maksimal. Sistem penjualan produk yang berlangsung masih manual dan terkadang pembeli harus menunggu lama karena antrian yang panjang, menjadikan manajemen waktu kurang efektif. Karena itu, sistem berbasis *web* ini dibuat agar mempermudah pembeli untuk membeli produk tanpa harus menunggu lama.

## II. METODE PENELITIAN

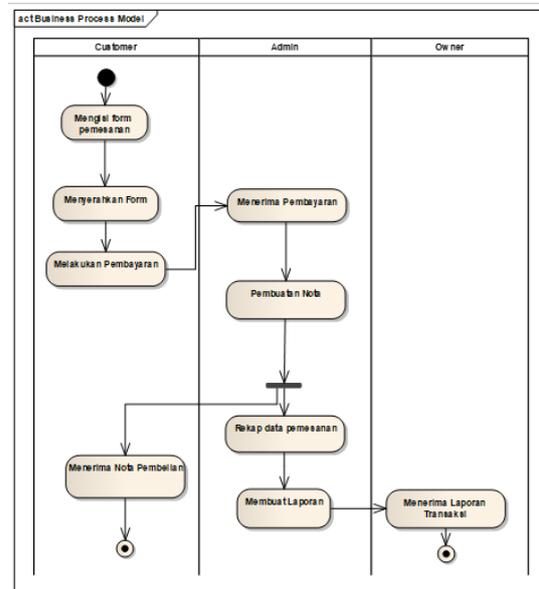
### 1. Model Pengembangan Sistem

- a. Analisis Kebutuhan Sistem  
Model pengembangan sistem yang digunakan adalah model *waterfall*. Ini melibatkan pengumpulan informasi mengenai solusi akhir dari kebutuhan konsumen dan pemahaman.
- b. Desain  
Desain diagram dalam bentuk ERD (*Entity Relationship Diagram*) dan LRS (*Logical Relational Structure*), desain diagram dalam bentuk UML (*Unified Modeling Language*) serta desain program yang dibangun sederhana dengan tampilan yang menarik agar aplikasi tersebut mudah dalam pengoperasiannya.
- c. Code Generation  
Dikarenakan program ini akan diterapkan dalam sistem berbasis *web*, maka proses desain *interface* dari program sistem informasi pelayanan pasien ini menggunakan *Macromedia Dreamwaver 8* dan untuk *database* menggunakan *MySQL* dalam bentuk program terstruktur.
- d. Testing  
Teknik Setelah aplikasi berjalan maka akan dilakukan pengujian berupa metode *black box testing* untuk mengamati hasil eksekusi melalui data uji dan memeriksa fungsional dari perangkat lunak mulai dari tampilan awal hingga tombol keluar.
- e. Support  
Perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan dalam aplikasi ini adalah perangkat elektronik seperti komputer dan sejenisnya.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan proses bisnis sistem yang berjalan :

*Customer* yang akan memesan produk disarankan untuk mengisi formulir data diri terlebih dahulu lalu melihat produk yang ditawarkan. Setelah itu, apabila *customer* berminat pada suatu produk tertentu maka *customer* dapat mencoba produk tersebut sehingga *customer* mendapatkan kepuasan dan manfaat dari produk yang akan mereka beli. Hal ini tentunya sebagai salah satu bentuk promosi yang diberikan oleh penjual. Jika *customer* merasa berminat dengan produk yang ditawarkan, maka selanjutnya *customer* disarankan untuk mengisi formulir pemesanan lalu membeli produk yang diinginkan kemudian *customer* mendapatkan nota pembelian. Setiap dua bulan sekali selalu diadakan promosi. Setiap satu bulan sekali dilakukan rekap data dan pencetakan laporan transaksi dan laporan stok barang.



Gambar. 1. Activity Diagram Proses Bisnis

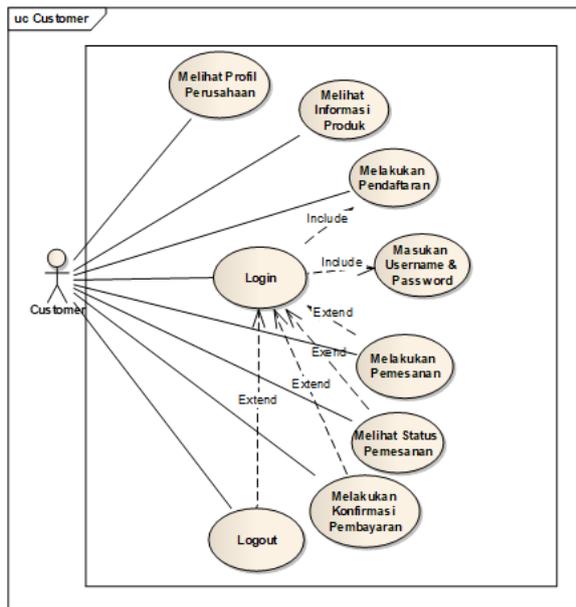
### a. Tahap Analisis

Pemasaran produk pada sistem ini dilakukan secara *online* dan sudah terintegrasi dengan *database*. Dalam aktivitasnya sistem ini melibatkan konsumen dan admin. Berikut ini spesifikasi kebutuhan (*system requirement*) dari sistem yang dimaksud:

- a. Halaman *Front-page*:
  - A1. Melihat profil perusahaan
  - A2. Melihat informasi produk
  - A3. Melakukan Pendaftaran (Data Diri)
  - A4. Melakukan *Login*
  - A5. Melakukan Pemesanan
  - A6. Lihat Status Pemesanan
  - A7. Melakukan Pembayaran
  - A8. Melakukan *Logout*

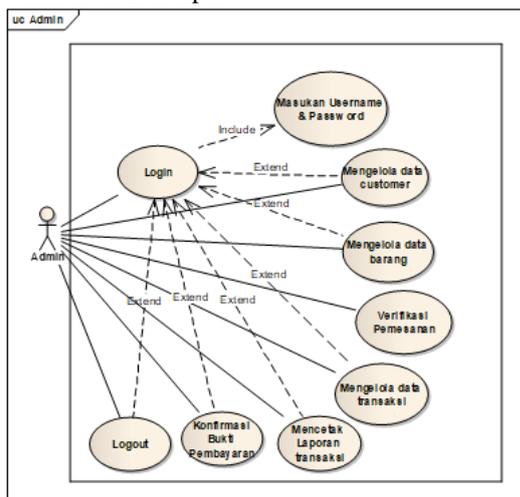
- b. Halaman Administrasi:
  - B1. Melakukan Login
  - B2. Mengelola data customer
  - B3. Mengelola data barang
  - B4. Verifikasi Pemesanan
  - B5. Mengelola data transaksi
  - B6. Mencetak laporan transaksi
  - B7. Melakukan Logout

**Usecase Diagram Usulan**



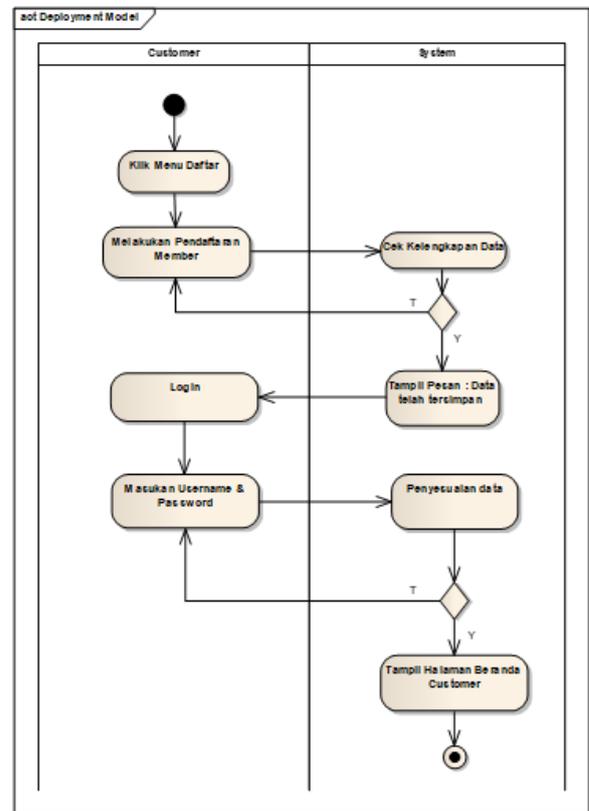
**Gambar. 2. Usecase Diagram Customer**

Usecase diagram ini dirancang untuk Customer dalam memesan produk dan melihat status pemesanan alat terapi.

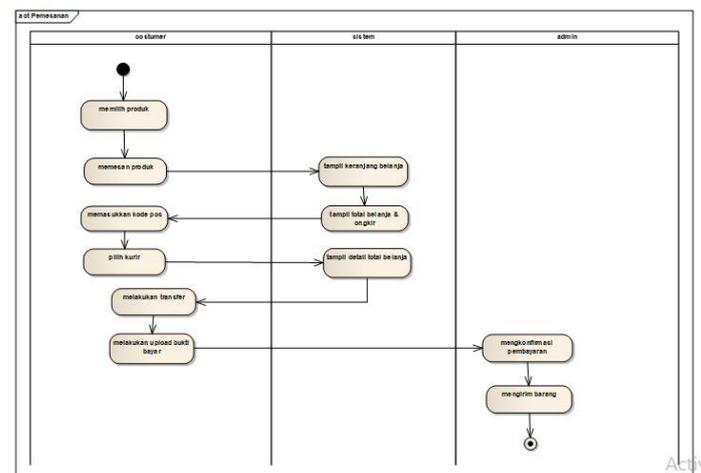


**Gambar. 3. Usecase Diagram Admin**

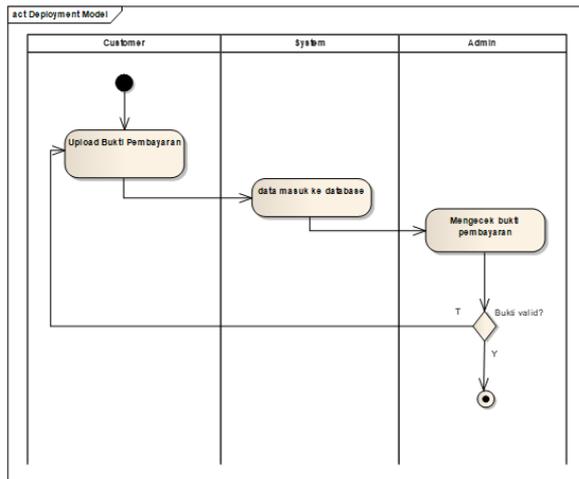
**Activity Diagram Usulan**



**Gambar. 4. Activity Diagram Login Costumer**



**Gambar. 5. Activity Diagram Pemesanan Produk**

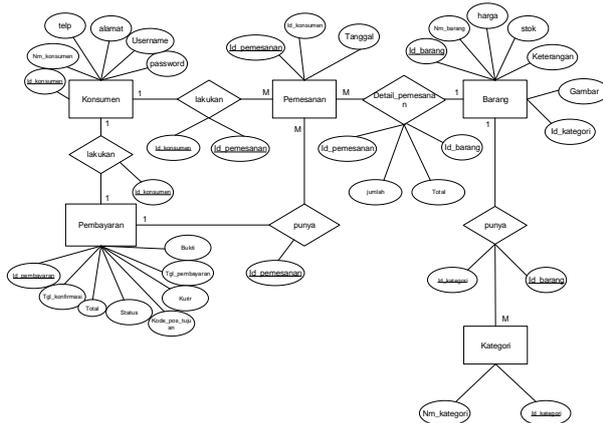


Gambar. 6. Activity Diagram Pembayaran

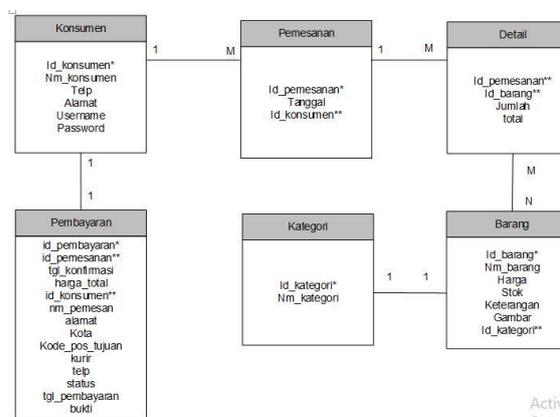
Activity diagram diatas menggambarkan Customer dalam melakukan transaksi pembayaran produk yang sudah pesan.

## 2. Desain

### a. Database



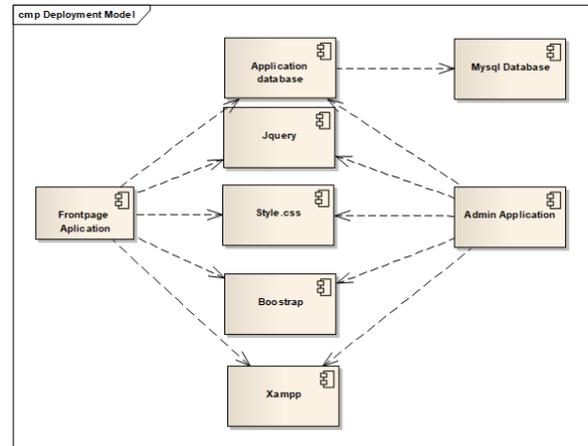
Gambar. 7. Entity Relationship Diagram



Gambar. 8. Logical Record Structured

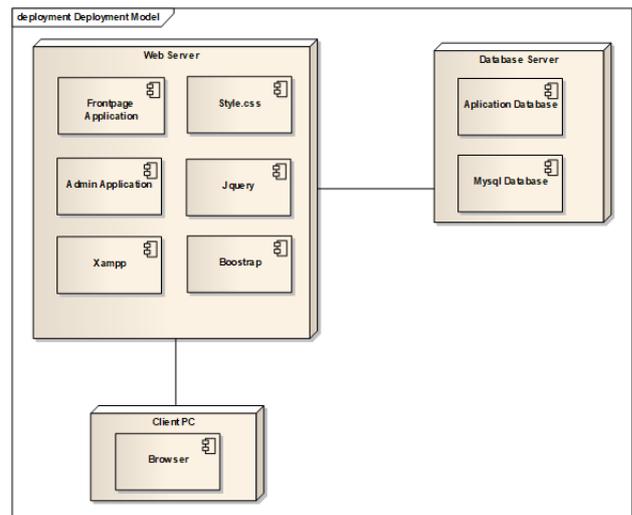
Gambar 8 menjelaskan hubungan antar data dalam basis data berdasarkan objek-objek yang mempunyai hubungan relasi.

### b. Software Architecture



Gambar. 9. Component Diagram

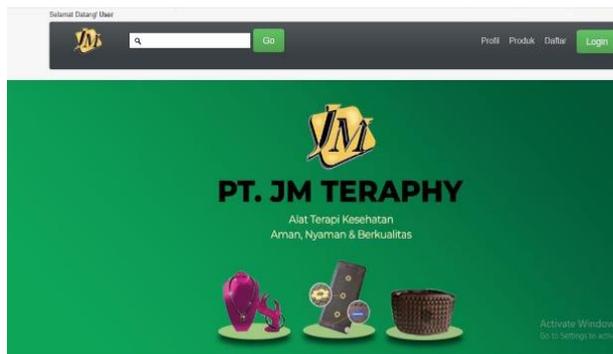
Gambar 9 menggambarkan sebuah sistem dan digunakan untuk mengilustrasikan bagaimana kode program dibagi menjadi beberapa komponen sekaligus menjelaskan hubungan antar komponen.



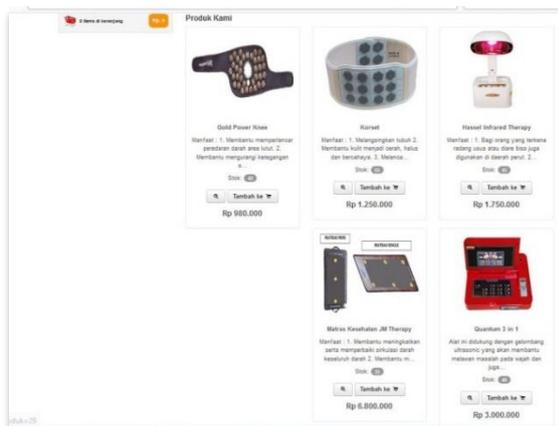
Gambar. 10. Deployment Diagram

Pada gambar 10 deployment diagram ini disebutkan software apa saja yang digunakan dalam pembuatan sistem informasi pemesanan alat terapi.

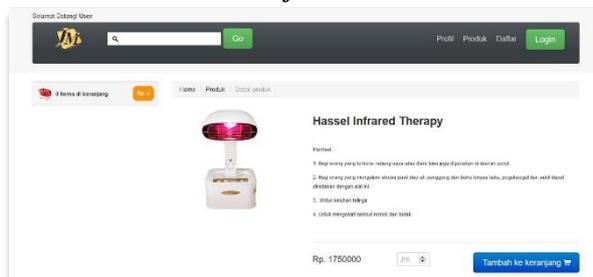
### 3. User Interface



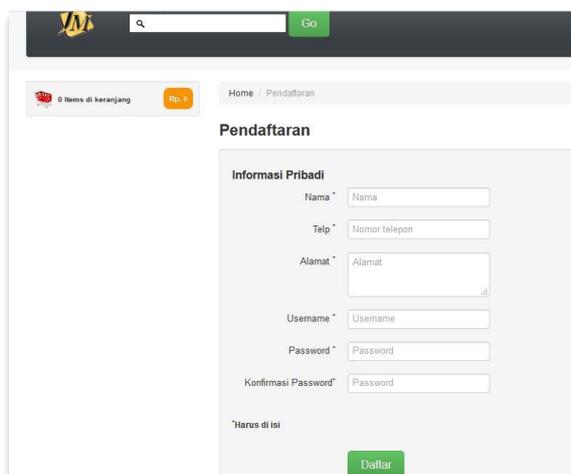
Gambar. 11. Interface Halaman Utama



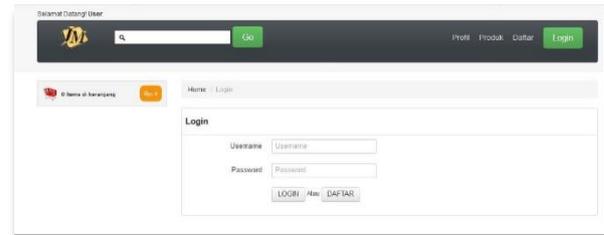
Gambar. 12. Interface Halaman Produk



Gambar. 13. Interface Halaman Rincian Produk



Gambar. 14. Interface Halaman Daftar Member



Gambar. 15. Interface Halaman Login Member



Gambar. 16. Interface Halaman Login Admin

### IV. Kesimpulan

Perancangan sistem informasi pemasaran alat-alat terapi ini merupakan salah satu cara untuk memudahkan pihak PT. JM Therapy Jakarta Barat untuk menyebarkan informasi ke masyarakat luas. Website ini dapat membantu mempermudah customer dalam melakukan pemesanan alat terapi secara online. Dengan dibangunnya sistem informasi pemasaran alat terapi, diharapkan dapat mempermudah penyampaian informasi baik dari customer maupun perusahaan dapat dilakukan lebih cepat. Serta aktivitas pengelolaan data dapat terkontrol secara langsung melalui halaman Admin.

### REFERENSI

- Anggraeni, E. Y., & Irviani, R. (2017). *Pengantar Sistem Informasi* (E. Risanto, ed.). Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- fahrisal, Sentosa Pohan, S.Kom., M.Kom, Marnis Nasution, S.Kom., M. K. (2018). Perancangan Sistem Inventory Barang. *Perancangan Sistem Inventory Barang Pada Ud. Minang Dewi Berbasis Website*, 6(2), 1–7.
- M Teguh Prihandoyo. (2018). Unified Modeling Language (UML) Model Untuk Pengembangan Sistem Informasi Akademik Berbasis Web. *Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT*,

- 3(1), 126–129.
- Rosa, A., & Shalahudin, M. (2018). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek* (Edisi Revi). Bandung: Informatika Bandung.
- Sukrawan, Gede, P., Arifin, M., & Nurcahyawati, V. (2016). *Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian*. 6(10), 1–5. <https://doi.org/10.25077/josi.v13.n2.p707-724.2014>
- Sundari, J. (2016). Sistem Informasi Pelayanan Puskesmas Berbasis Web. *IJSE - Indonesian Journal on Software Engineering*, 2(1), 44–49. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ijse/article/view/665>
- Tampubolon, M., & Mulyono, H. (2014). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Pemasaran Berbasis Web untuk Komoditi Perkebunan Unggulan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi*. 12(4)
- Rahayu, E., Kifti, W. M., Informasi, S., & Royal, S. (2018). *Customer Relationship Management (Crm) Dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Pelanggan Pt. Cgm Indonesia Kisaran Center)*. 9986(September).

## Pengaruh Kualitas Sistem dan kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Serta Loyalitas Pelanggan Pengguna Listrik Prabayar dan Pascabayar

Diah Wijayanti  
Universitas Bina Sarana Informatika  
diah.dhw@bsi.ac.id

**Abstract**-The progress of a nation can be measured by today's large - size electric energy consumption per capita of concerned citizens . For the citizens of our country Indonesia , electricity is still a luxury item including commodities , proved still the majority of the people / citizens we have not been able to reach them . PLN give service as State power is not maximized . One of the breakthroughs that made PLN is electrical energy sales system Pre-paid and Post-paid , with hope for the people can choose one among the offered payment systems , to be able to choose where to do austerity . Satisfaction and customer loyalty is the most important factor in business competition . The three variables that will be used in this study is the quality system , quality of service, and quality systems . These factors might impact on satisfaction and customer loyalty . The proposed hypothesis is useful to examine the relationship three variables that influence customer satisfaction and loyalty . The method used is a sample of questionnaires with 200 residential electricity customers in Cikarang baru. Analisa data is performed with the approach of the Structural Equation Model ( SEM ) with AMOS 8.0 program . SEM analysis of the results shows that the model does not fit . Therefore modification of the model to test the hypothesis . Based on the results of data analysis has been conducted quality system found no significant influence on customer satisfaction and loyalty . While the other two variables , namely the quality of information and quality of services significantly influence customer satisfaction and loyalty . customer satisfaction and customer loyalty has no effect on electricity.

**Keywords** : quality sistem, quality of service, loyalty and satisfaction

### I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan masyarakat listrik merupakan salah satu yang sangat penting, dimana dengan adanya listrik masyarakat dapat melakukan berbagai hal yang bertujuan untuk mempertahankan kehidupan mereka. Kebutuhan akan listrik terlihat dengan banyaknya permintaan pasokan akan listrik, akan tetapi masih banyak masyarakat yang menggunakan listrik tanpa perhitungan, kurang bertanggung jawab dan boros. Sehingga mengakibatkan jumlah pasokan listrik berkurang.

Kemajuan teknologi yang sekarang ini semakin pesat secara tidak langsung akan mempengaruhi pelayanan terhadap konsumen. Penggunaan teknologi informasi yang berupa hardware dan software harus ditunjang dengan sistem informasi yang baik pula. Kepuasan pelanggan merupakan respon pelanggan terhadap ketidaksesuaian antara tingkat ketinggian sebelumnya dan pelayanan yang dirasakan oleh pelanggan. (Wijaya 2010).

Kepuasan yang dirasakan oleh pelanggan dapat meningkatkan intensitas membeli dari pelanggan tersebut. Dengan terciptanya tingkat kepuasan pelanggan yang optimal maka mendorong terciptanya loyalitas dibenak pelanggan yang merasa puas tadi. Kepuasan diukur dari sebaik apa harapan pelanggan

dipenuhi, sedangkan loyalitas pelanggan adalah ukuran semua apa pelanggan melakukan pembelian lagi. (Edwin dan Purnomo 2017).

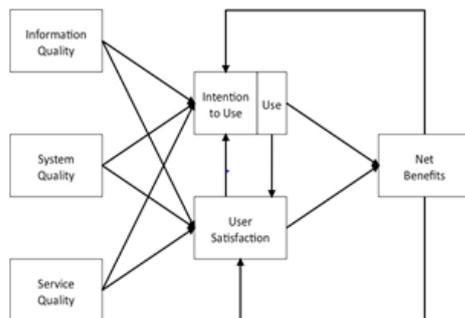
Model Delone & McLean menyatakan ada tiga variabel yang mempengaruhi penggunaan dalam kepuasan pengguna yaitu variabel kualitas informasi, kualitas sistem dan kualitas layanan. (Riana 2016).

Dalam hal ini untuk memenuhi kepuasan pelanggan perlu adanya perbaikan kualitas pelayanan listrik seperti inovasi baru tentang berlangganan menggunakan prabayar (token). Penelitian ini dilakukan di perumahan Cikarang Baru yang merupakan perumahan yang berada di kawasan industri Jababeka-Bekasi, dimana dalam penelitian ini masyarakat dapat memilih salah satu diantara sistem berlangganan yang ditawarkan.

Ruang lingkup permasalahan dibatasi pada faktor kepuasan dan loyalitas pelanggan listrik pascabayar dan prabayar (token) di wilayah perumahan Cikarang Baru yang berlokasi di Jababeka, Bekasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu :Menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan loyalitas pelanggan dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable moderasi berlangganan dan pendapatan terhadap

kepuasan pelanggan. Dewasa ini PT. PLN telah memberlakukan sistem pembayaran pemakaian energi listrik (rekening listrik) dengan sistem prabayar. Dimana sistem ini pelanggan listrik akan melakukan pembayaran rekening listrik dimuka sebelum pelanggan memakai energi listrik, dengan cara melakukan pembelian semacam pulsa *Hand Phone* (HP), pulsa ini disebut token. Sedangkan untuk sistem pascabayar pelanggan memakai energi listrik dahulu baru membayar kemudian, inimerupakan sistem pembayaran rekening listrik lama seperti yang telah kita ketahui.

Model untuk pengukuran kesuksesan suatu sistem informasi telah banyak dikembangkan oleh banyak para peneliti, yang salah satunya adalah model pengukuran yang di kembangkan oleh DeLone dan McLean. Model pengukuran kesuksesan sistem informasi yang dikemukakan oleh William H. DeLone dan Ephraim R. McLean, yang dikenal dengan D&M IS Success.



(Sumber: DeLone dan McLean, 2003)  
Gambar 1. The Update D&M IS Success Model

Model untuk pengukuran kesuksesan suatu sistem informasi telah banyak dikembangkan oleh banyak para peneliti, yang salah satunya adalah model pengukuran yang di kembangkan oleh DeLone dan McLean. Model pengukuran kesuksesan sistem informasi yang dikemukakan oleh William H. DeLone dan Ephraim R. McLean, yang dikenal dengan D&M IS Success. (W. DeLone and E. McLean 2003). Model ini merefleksikan ketergantungan dari enam pengukuran kesuksesan sistem informasi. Keenam elemen atau faktor pengukuran dari model ini adalah (1) Kualitas sistem (*system quality*), (2) Kualitas informasi (*information quality*), (3) Kualitas pelayanan (*service quality*), (4) Penggunaan (*use*), (5) Kepuasan pengguna (*user satisfaction*), dan (6) Manfaat bersih.

Pada penelitian DeLone dan McLean yang terbaru dikembangkan untuk mengevaluasi D&M IS Success Model dengan menambahkan variabel *service quality* dan *net benefit*. Pada model yang baru ini DeLone dan McLean menambahkan kualitas pelayanan sebagai

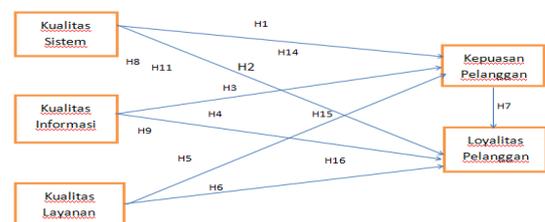
dimensi yang tidak kalah penting dengan kualitas sistem dan kualitas informasi.

Struktural Equation Modeling (SEM) merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (*Factor Analysis*) yang dikembangkan di ilmu psikologi dan model persamaan simultan. (Santoso 2011)

Dengan menggunakan SEM, memungkinkan untuk dapat mengalisis hubungan antara variabel laten dengan variabel indikatornya, hubungan antara variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lainnya, juga dapat diketahui besarnya kesalahan pengukuran. Selain dapat menganalisis hubungan kausal searah, SEM juga dapat menganalisis hubungan dua arah yang seringkali muncul dalam ilmu sosial dan perilaku.

AMOS merupakan program komputer yang dapat digunakan untuk membuat model persamaan struktural dengan menggunakan simbol-simbol gambar. AMOS dibuat oleh James Arbuckle dari Temple University, Philadelphia, USA. karena kemampuannya yang tinggi dalam menganalisa data, maka AMOS lebih unggul dibandingkan program komputer yang lainnya (Prof. H. Imam Ghozali, 2017).

### Kerangka Pemikiran



(Sumber: Hasil data AMOS 8)  
Gambar 3. Pengaruh kualitas sistem, informasi dan layanan

Pada penelitian ini terdapat empat konstruk eksogen dan satu konstruk endogen. Konstruk eksogen adalah variabel yang tidak dapat diprediksi atau tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Pada model meliputi : Variabel eksogen terdiri dari kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas layanan. Sedangkan konstruk endogen atau disebut variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menerima akibat karena adanya variabel endogen yang terdiri dari kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan.

## II. METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory*, artinya penelitian yang menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) dari variabel-variabel yang diteliti. Model ini dimodifikasi dengan adanya

penambahan variabel moderating. penelitian ini juga berisikan pembuktian yang dibangun melalui teori dengan Pendekatan Model Kesuksesan Sistem Informasi DeLone dan McLean

### 2.1. Populasi dan sampel

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah warga perumahan Cikarang Baru yang berada di wilayah Rw 07 perumahan Cikarang Baru yang menggunakan listrik paskabayar (abodemen) dan Prabayar (token).

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah warga Rw 07 yang berada di wilayah perumahan Cikarang Baru yang berlangganan listrik pascabayar (abodemen) dan prabayar (token). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah warga Rw 07 yang berada di wilayah perumahan Cikarang Baru yang berlangganan listrik pascabayar (abodemen) dan prabayar (token).

Metode pengumpulan sampel (*sampling method*) yang digunakan adalah *convenience sampling*. Metode *convenience sampling* adalah metode pengumpulan sampel *nonprobability sampling*. Metode ini dipilih karena data diambil dari populasi yang secara nyaman memberikan informasi sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan mudah, dalam hal ini mengisi kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibuat dengan cara *closed question*, agar supaya responden dapat dengan mudah menjawab kuesioner. Data dari kuesioner dapat dengan cepat dianalisis secara statistik sedangkan pernyataan yang sama dapat diulang dengan mudah.

### 2.2. Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu (1) Metode pengukuran skala dengan menggunakan *semantic differential* yang diwujudkan dalam bentuk instrumen penelitian yang menjadi pedoman peneliti untuk mengukur setiap variabel. Instrumen tersebut akan diuji. validitas dan reliabilitasnya. (2) pengujian validitas dan reliabilitas. (3) Pengujian asumsi penelitian meliputi ukuran sampel, normalitas (sifat distribusi sampel), outliers, multikolinearitas dan singularitas. (5) Analisis jalur untuk menentukan hubungan kausal antara variabel penelitian untuk setiap model struktural yang dibuat sesuai hipotesis penelitian. (6) Pengujian moderating menggunakan pendekatan analisis sub-group model. Variabel moderating kita pisah (split) menjadi 2 kelompok berdasarkan jenis keragaman berlangganan dan berpenghasilan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas layanan dan komplain pelanggan terhadap loyalitas dan kepuasan pelanggan mengenai pemakaian listrik pra bayar dan pasca bayar.

Pada bagian ini akan disajikan uraian berdasarkan analisis statistik inferensial, yang dimulai dari uraian model awal, identifikasi model, *confirmatory factor analysis*, uji asumsi, uji kesesuaian, uji signifikansi, model akhir, dan uji keragaman variabel moderasi

### 3.1. Data Demografi Responden

Responden dari penelitian ini adalah pelanggan listrik yang berada di perumahan Cikarang Baru Bekasi. Kuesioner yang disebar sebanyak 200 lembar, yang layak untuk dianalisis sebanyak 166 kuesioner, sehingga tingkat *response rate* adalah sebanyak 83 %. Jumlah sampel tersebut telah memenuhi kaidah analisis SEM yang membutuhkan sampel berkisar antara 100 - 200 sampel. Dalam pengisian data, tidak semua responden didampingi secara langsung karena keterbatasan waktu. Identitas responden yang menjadi obyek penelitian diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, dan, pekerjaan. dan 2 variabel moderasi yaitu berlangganan dan penghasilan. jumlah responden berdasarkan klasifikasi dapat dilihat pada profil responden yang menjadi obyek penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Profil Responden

Klasifikasi Responden		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	90	55%
	Wanita	76	45%
Jumlah		166	100.0%
Pekerjaan	PegawaiNegeri	20	8.5%
	Guru	30	15.5%
	PegawaiSwasta	66	40.5%
	Lain-lain	50	35.5%
Jumlah		166	100.0%
Berlangganan	Abodemen	105	65%
	Token	61	35%
Jumlah		166	100.0%
Penghasilan	< 5 juta	55	34%
	>5 juta	111	66%
Jumlah		166	100.0%

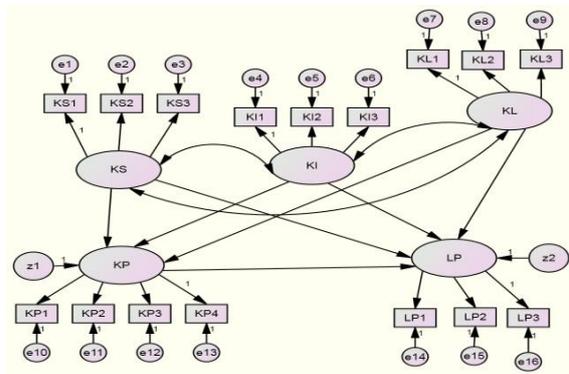
Sumber:Data Primer yang diolah (2016)

Pelanggan listrik mayoritas mempunyai jenis kelamin laki-laki. Menurut data pelanggan yang berjenis kelamin laki-laki adalah 100 orang dan mempunyai persentase yang sama yaitu 55%. Pekerjaan yang paling banyak adalah pegawai swasta yaitu sebanyak 66 orang (40.5 %). Variabel yang berperan sebagai moderasi yaitu jenis berlangganan listrik abodemen yang mempunyai mayoritas sebanyak 105 orang (65%). Sedangkan mayoritas moderasi penghasilan > 5 jutasebanyak 111 orang 66%). Ini berarti mayoritas

pelanggan listrik di Cikarang baru adalah pelanggan yang menggunakan abodemen dan berpenghasilan lebih dari 5 juta.

### 3.2. Membangun Diagram Path

Tujuan dibuatnya *path diagram* adalah untuk memudahkan peneliti dalam melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Hubungan antar konstruk dinyatakan dengan anak panah. Anak panah yang mengarah dari suatu konstruk ke konstruk lain menunjukkan hubungan kausal. Penelitian ini meliputi beberapa variabel yaitu berupa variabel eksogen adalah Kualitas Sistem(KS), Kualitas Informasi (KI) dan Kualitas Layanan (KL), sedangkan variable endogen terdiri dari Kepuasan Pelanggan (KP) dan Loyalitas Pelanggan (LP). Variabel eksogen melibatkan 9 indikator dan variabel endogen melibatkan 7 indikator. Dalam hal ini yang menjadi variabel moderatingnya adalah jenis berlangganan dan penghasilan.



Sumber:Data primer yang diolah (2016)  
Gambar 4.Path diagram awal

Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori over-identified. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat. Tabel 3 adalah hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 94.

Tabel.2. Computation of Degtees of Freedom

Number of distinct sample moments:	136
Number of distinct parameters to be estimated:	42
Degrees of freedom (136 - 41):	94

Sumber:Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diindikasikan bahwa model termasuk kategori over-identified karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu, analisis data bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya:

### 3.3. Uji Validitas Dan Realibilitas

#### A. Uji Validasi

Pengujian validitas digunakan untuk menguji kemampuan (keakuratan) suatu indikator sehingga dapat mewakili suatu variable laten. Untuk mengukur validitas konstruk dapat dilihat dari nilai *loading factor*. Pada penelitian ini dilakukan analisis model *Confirmator Factor Analysis* (CFA) terhadap variabel laten eksogen dan endogen. Berdasarkan hasil uji CFA dapat disampaikan uji validitas sebagai berikut:

Tabel.3 Uji Validasi Varabel KS

Indikator	Estimasi	Keterangan
KS1	1,000	Konstruk yang valid
KS2	1,480	Konstruk yang valid
KS3	0,860	Konstruk yang valid

Sumbe data primer yang diolah (2016)

Tabel 4 Uji Validasi Variabel KI

Indikator	Estimasi	Keterangan
KI1	1,00	Konstruk yang valid
KI2	1,400	Konstruk yang valid
KI3	0,850	Konstruk yang valid

Sumber:Data primer yang diolah (2016)

Tabel 6 Uji Validasi Variabel KP

Indikator	Estimasi	Keterangan
KP1	0,39	Konstruk yang tidak valid
KP2	1,250	Konstruk yang valid
KP3	1,440	Konstruk yang valid
KP4	1,000	Konstruk yang valid

Sumber:Data primer yang diolah (2016)

Tabel.7 Uji Validasi LP

Indikator	Estimasi	Keterangan
LP1	0,05	Konstruk yang tidak valid
LP2	0,770	Konstruk yang valid
LP3	1,000	Konstruk yang valid

Sumber:Data primer yang diolah (2016)

### B. Uji Realibilitas

Dengan melakukan uji realibilitas pendekatan yang diajarkan adalah mencari nilai besaran *composite (construct) reliability (construct) realibity* yang *variance extracted* dan masing-masing variabel laten dengan menggunakan informasi pada *loading factor* dan *measurement error*.

*Construct reliability* menyatakan ukuran konsistensi internal dan indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk/ laten yang umum. Sedangkan *variance extracted* menunjukkan indikator-indikator tersebut telah mewakili secara baik konstruk laten yang dikembangkan. *Cut-off value* dari *construct reliability* adalah minimal 0,70 sedangkan *cut-off value* dari *variance extracted* minimal 0,50 (Ghozali, 2008) Perhitungan untuk menguji reliabilitas masing-masing konstruk dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 8 Uji Realibilitas

Variabel Laten	Construct Reliability	Variance Extracted
KS	1.050	1.140
KI	1.069	1.228
KL	1.517	2.953
KP	1.036	1.074
LP	0.714	0.555

Sumber : Data Primer yang diolah (2016)

Pada Tabel 8 terlihat semua konstruk variabel laten KS, KI, KL, KP dan LP memenuhi syarat *cutt-of value* untuk *construct reliability* minimal 0,70. Sedangkan nilai *variance extracted* untuk konstruk *variabel laten* KS, KI, KL, KP dan LP juga memenuhi batas nilai *variance extracted* yaitu berada diatas 0,50. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel memiliki realibilitas yang baik.

### C. Uji Kesesuaian

Uji kesesuaian model dilakukan untuk menguji ada tidaknya hubungan dari masing-masing variabel yang ada pada model penelitian yang telah diajukan. Tahap pengujian kesesuaian model terdiri dari dua tahapan pengujian, yakni uji validitas *measurement model* dan uji reliabilitas.

Terdapat dua hipotesis yang diajukan untuk menguji kesesuaian model secara menyeluruh, dinyatakan dalam hipotesis deskriptif  $H_0$  dan  $H_1$  sebagai berikut :

$H_0$  : Data empiris sama (tidak berbeda) dengan teori atau model hipotesis diterima ( $p \geq 0,05$ ) berarti model *fit* atau diterima.

$H_1$  : Data empiris berbeda dengan teori atau model hipotesis ditolak apabila ( $p \leq 0,05$ ) berarti model tidak *fit* atau tidak diterima.

Untuk menyatakan suatu model fit (diterima) atau tidak perlu dilakukan uji model secara menyeluruh guna mengukur kesesuaian antara matriks varians ko varian sampel (data observasi) dengan matriks varians kovarian, kriteria utama sebagai dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas ( $p$ )  $\geq 0.05$  maka matriks varian kovarian sampel sama dengan matriks varian kovarian populasi dugaan, artinya model fit. Sebaliknya jika nilai  $P < 0,05$  maka model tidak fit. Kriteria fit atau tidaknya model menyangkut kriteria lain yang meliputi; *absolut fit measure*, *incremental fit measure* dan *parsimonious fit measure*.

Untuk membandingkan nilai yang didapat pada model ini dengan batas nilai kritis pada masing-masing kriteria pengukuran tersebut. Maka dapat dikatakan secara menyeluruh model dinyatakan tidak fit (tidak sesuai). Karena itu uji kriteria lain seperti *absolute fit measure*, *incremental fit measure* dan *parsimonious fit measure* tidak dilanjutkan. Langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis Jalur (*path analysis*)., maka dapat dilihat rangkuman hasil pengujian GOF pada Tabel 9.

Tabel.9 Uji Kesesuaian Model

Ukuran kesesuaian	Batas nilai kritis	Hasil Uji Model	Keterangan
<b>1. Absolut Fit Measures</b>			
■ Chi-Square X <sup>2</sup> (CMIN)	Kecil, $\leq \chi^2 \alpha; df$	118.2 23	Tidak baik
■ Probability	$\geq 0.05$	0.000	Tidak baik
■ Chi-Square X <sup>2</sup> Relatif (CMIN/DF)	$\leq 2.0$	118.2 23	Tidak baik
■ GFI	$\geq 0.90$	0.910	Baik
■ RMSEA	$\leq 0.08$	0.068	Baik
<b>2. Incremental Fit Measures</b>			
■ AGFI	$\geq 0.90$	0.859	Tidak baik
■ TLI	$\geq 0.95$	0.893	Tidak baik
■ NFI	$\geq 0.90$	0.840	Tidak baik
■ CFI	$\geq 0.95$	0.921	Tidak baik
<b>3. Parsimonious Fit Measures</b>			
■ PNFI	$\geq 0.60$	0.619	baik
■ PGFI	$\geq 0.60$	0.581	Tidak baik

Sumber : Data hasil olah AMOS

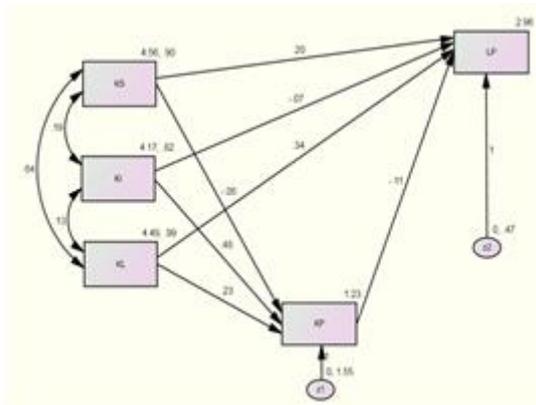
Berdasarkan tabel .9, maka secara keseluruhan model dinyatakan tidak *fit* (tidak sesuai). model yang diajukan pada penelitian ini didukung oleh fakta di lapangan. Dari hasil uji kesesuaian model diketahui

bahwa model tidak sesuai, maka langkah berikutnya membuat model jalur (*path analysis*).

### 3.4 Model Jalur (*Path Analysis*)

Sebelum melakukan analisis jalur, maka sampel data di agregasikan (dikumpulkan) menjadi variabel terukur, Setelah itu baru dilakukan modifikasi model dengan analisis jalur, kemudian kita dapat melakukan pengujian terhadap model yang dibuat dengan analisis jalur.

Fungsi uji signifikansi adalah untuk mengetahui apakah masih terdapat nilai yang negatif atau nilai yang tidak signifikan, maka dilakukan penghapusan (*drop*). Kemudian dibuat model baru dengan analisis jalur. Berdasarkan hasil sebelumnya bahwa model tidak memenuhi persyaratan, maka model struktural akan dikonversikan dengan model jalur. Hal ini dapat dilihat pada gambar 5, terdapat beberapa jalur yang bernilai tidak signifikan.



Sumber:Data primer yang diolah (2016)

Gambar.5 Uji Signifikan Model Penelitian dengan analisis jalur

Setelah model jalur awal dianalisis, didapatkan hasil koefisien regresi untuk setiap variabelnya. Hubungan kausal antar path akan digunakan jika memenuhi kriteria yaitu  $p < 0,05$  dan koefisien regresi positif. Model penelitian diagram jalur di atas, terdapat beberapa jalur yang bernilai tidak signifikan

Dari hasil analisa diatas, maka ditentukan hubungan kausal yang akan digunakan dan yang tidak akan digunakan. Hubungan kausal akan digunakan apabila memenuhi kriteria nilai  $P < 0,05$  dan koefisien regresi positif. Seluruh tahapan pengujian telah dilakukan dan mendapatkan hasil dari hipotesis umum yaitu

tidak semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan.

Dari hasil analisa diatas, maka ditentukan hubungan kausal yang akan digunakan dan yang tidak akan digunakan. Hubungan kausal akan digunakan apabila memenuhi kriteria nilai  $P < 0,05$  dan koefisien regresi positif.

Tabel.10 Koefisien Regresi dan Nilai Probabilitas Model Jalur awal

Hubungan Kausal	Koefisien Regresi	P
KP ← KS	-0.036	0.731
KP ← KI	0.321	***
KP ← KL	0.173	0.96
LP ← KS	-0.178	0.14
LP ← KI	0.229	0.13
LP ← KL	-0.080	0.267
LP ← KP	0.408	***

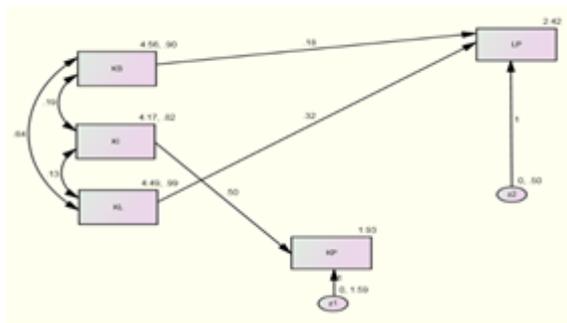
Sumber:Data primer yang diolah (2016)

Dari keseluruhan pengujian signifikansi yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil dari hipotesis umum pertama yaitu dikatakan secara keseluruhan model dinyatakan tidak fit (tidak sesuai) model yang diajukan pada penelitian ini didukung oleh fakta di lapangan, dikarenakan tidak seluruh variabel dinyatakan signifikan. Didapatkan pula hasil dari hipotesis operasional yang telah dibuat sebelumnya, yaitu seperti yang tertera pada tabel dibawah ini dimana hipotesis H1 diterima apabila nilai  $P < 0.05$  sedangkan hipotesis H1 ditolak apabila nilai  $P \geq 0.05$ .

Seluruh tahapan pengujian telah dilakukan dan mendapatkan hasil dari hipotesis umum yaitu tidak semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan. Kepuasan pelanggan hanya dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas informasi, sedangkan variable lain yang tidak berpengaruh adalah kualitas sistem, kualitas layanan dan loyalitas pelanggan. Loyalitas pelanggan dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas layanan dan kualitas sistem, sedangkan Variabel yang lain tidak berpengaruh adalah kualitas informasi.

### 3.5. Model Akhir

Setelah dilakukan uji signifikansi maka didapatkan koefisien regresi yang dituangkan dalam gambar berikut:



Sumber:Data primer yang diolah (2016)  
Gambar.6 Model Akhir dengan koefisien Regresi

Tabel 11 Koefisien Regresi dan Nilai Probabilitas Model Jalur Akhir

Hubungan Kausal	Deskripsi	Koefisien Regresi	P
KP ← KI	Kualitas Informasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.	0,339	***
LP ← KS	Kualitas Sistem berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Pelanggan.	0,205	0,030
LP ← KL	Kualitas Layanan berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Pelanggan.	0,377	***

Sumber:Data primer yang diolah (2016)

Tabel. 12 Nilai R<sup>2</sup> dan Intercept Model Jalur Akhir

Variabel Endogen	R <sup>2</sup>	Intercept
KP	28,9 %	2,772
LP	11,5 %	0,347

Sumber:Data primer yang diolah (2016)

### 3.6. Uji Moderating

Dalam Uji signifikan moderating ini akan diteliti berpengaruh atau tidaknya faktor berlangganan dan penghasilan terhadap kepuasan pelanggan yang disebabkan oleh loyalitas pelanggan. Sedangkan untuk keragaman jenis kelamin dan pekerjaan tidak diuji dikarenakan tidak ada dalam model kerangka penelitian yang diajukan dan diduga tidak mempengaruhi kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan. Pengujian ini dilakukan dengan analisis *multiple group*. Dasar pengambilan keputusan pada pengujian dilihat dari *Probability level*, yaitu;

Jika  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $p < 0,05$ , Maka  $H_0$  ditolak

Analisis sub-grup model *moderating* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh kualitas sistem dan kualitas layanan terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan. yang dilihat berdasarkan keragaman jenis berlangganan, baik itu abodemen atau token Sedangkan uji signifikansi moderating keragaman penghasilan tidak mempengaruhi terhadap pelayanan karena tidak terbukti.

### 3.7. Interpretasi Model dan Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji signifikasi, maka dilanjutkan dengan membuat persamaan model Tabel 12 Nilai R<sup>2</sup> dan Intercept Model Jalur akhir. Persamaan dari variabel endogen model akhir diperlihatkan seperti dibawah ini:

- $KP = 1.934 + 0,339 KI$
- $LP = 2.418 + 0,205 KS + 0,377 KL$

Variabel endogen kepuasan pelanggan (KP) dipengaruhi oleh Kualitas Informasi (KI). Hasil penelitian menjelaskan Kepuasan Pelanggan (KP) yang dipengaruhi oleh Kualitas Informasi (KI) ini terjadi sebanyak 28,9 %, sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi mempunyai persentase 71,1%.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Eid 2011) bahwa kualitas informasi berdampak positif terhadap kepuasan konsumen. Variabel endogen Loyalitas Pelanggan (LP) juga dipengaruhi secara signifikan oleh 2 variabel yaitu Kualitas Sistem (KS), dan Kualitas Layanan (KL).

Hasil penelitian menjelaskan bahwa pengaruh ini terjadi sebesar 11,5 % dari keseluruhan faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi mempunyai persentase 88,5 %. Persentase pengaruh dari Kualitas Informasi (KS) dan Kualitas Layanan (KL) sangat kecil pengaruhnya dibandingkan dengan faktor lain. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian akbar dan perves yang mengemukakan bahwa kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan secara positif dan signifikan berkorelasi. (Parvez 2009).

### KESIMPULAN

Model yang diajukan dalam penelitian ini adalah model Kesuksesan Teknologi Informasi D & M yang diteliti oleh DeLone dan McLean . Hasil pengujian menunjukkan bahwa model hanya fit terhadap sampel karena nilai *probability* < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak dapat dieplorasi sebagai perilaku populasi dari obyek penelitian melainkan hanya mencerminkan perilaku dari sampel

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, juga diperoleh kesimpulan bahwa: Tidak semua variabel dalam model yang diajukan berpengaruh terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan. Dimana Variabel kualitas sistem dan kualitas layanan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan.

Variabel kualitas informasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dalam keragaman jenis langganan. Disamping itu variabel kualitas informasi pada keragaman jenis penghasilan < 5 juta tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pelanggan sedangkan variabel kualitas informasi pada penghasilan > 5 juta mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Jadi hanya variabel kualitas informasi dan variabel kualitas layanan yang berpengaruh terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan

#### REFERENSI

- Edwin, Setyo, dan Purnomo. 2017. "Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Best Autowork." *jurnal manajemen* 1: 755–64.
- Eid, Mustafa I. 2011. "Determinants of E-Commerce Customer Satisfaction, Trust, and Loyalty in Saudi Arabia." *Journal of Electronic Commerce Research*, 12.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural : Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0.*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,.
- Parvez, Mohammad Muzahid Akbar and Noorjahan. 2009. "Impact of Service Quality, Trust, and Customer Satisfaction on Customers Loyalty." *ABAC Journal* 29.
- Prof. H. Imam Ghozali,., Ph.D. 2017. : *Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos* 24. Semarang: universitas Semarang.
- Riana, Jamal Maulana Hudin dan Dwiza. 2016. "Kajian Keberhasilan Penggunaan Sistem Informasi Accurate Dengan Menggunakan Model Kesuksesan Sistem Informasi Delon Dan Mclea." *Journal of Management Information Systems* 12(1): 1–9.
- Santoso, Singgih. 2011. *Struktural Equation Model (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18*". Jjakarta: Elex Media Komputindo.
- W. Delone and E. McLean. 2003. "The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update." *Journal of Management Information Systems* 19.
- Wijaya, Tony. 2010. *Manajemen Kualitas Jasa*. 1 ed. Jakarta: indeks jakarta.