

## Analisis Penerapan Cash Management System Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Di Pik Pulogadung

Imelda Sari

Universitas Bina Sarana Informatika/Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
e-mail: [imelda.isx@bsi.ac.id](mailto:imelda.isx@bsi.ac.id)

Diterima	Direvisi	Disetujui
11-10-2019	28-11-2019	09-12-2019

**Abstrak** - Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk dapat melihat pengaruh penerapan sistem manajemen kas dalam pengelolaan keuangan daerah di Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung pada periode tahun 2016-2019. Penelitian difokuskan pada variabel-variabel sistem manajemen kas meliputi pendapatan (retribusi), Belanja (pengadaan barang dan jasa) serta pengeluaran (*payroll*). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan data primer berupa objek penelitian di Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung dan data sekunder berupa teori CMS dan dokumen pendukung. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa keseluruhan variabel independen yang digunakan dalam penerapan CMS berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pemerintah dan pertumbuhan ekonomi. Secara parsial penerapan CMS penerimaan retribusi, pengadaan barang dan jasa serta penggajian berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pemerintah dan pertumbuhan ekonomi.

**Kata Kunci:** Sistem Manajemen Kas, pengelolaan keuangan daerah, PIK Pulogadung

*Abstract* - This research was conducted aiming to be able to see the effect of the implementation of cash management systems in the management of regional finances in the Management Unit of the small, medium enterprises. Development Center and Pulogadung Settlements in the 2016-2019 period. The study focused on cash management system variables including income (retribution), expenditure (procurement of goods and services) and expenditure (payroll). This research uses descriptive qualitative method by using primary data in the form of research objects in the Central Management Unit of the UKM Development Center and Pulogadung Settlement and secondary data in the form of CMS theory and supporting documents. The results of this study found that the overall independent variables used in the application of CMS simultaneously influence the improvement of government performance and economic growth. Partially, the application of CMS, revenue from levies, procurement of goods and services, and payroll has a significant positive effect on improving government performance and economic growth.

**Keyword:** Cash Management System, Regional Financial Management, Small Industrial Village Pulogadung

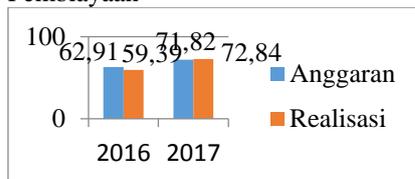
### PENDAHULUAN

Inovasi teknologi menandai momentum transformasi di segala bidang termasuk bidang keuangan. Era digitalisasi di bidang keuangan memicu penggunaan teknologi internet, telepon pintar dan *big data* yang mampu menyentuh sampai ke konsumen atau pengguna akhir. Era digitalisasi keuangan mampu menciptakan kegiatan menjadi lebih efisien, baik dari segi waktu, akses maupun biaya.

Digitalisasi keuangan di pemerintahan diwujudkan dalam bentuk sebuah sistem yang disebut *Cash Management System* (CMS). Sistem berbasis teknologi ini bertujuan mewujudkan sistem pengelolaan keuangan daerah yang efisien dan akuntabilitas. Dasar hukum untuk melaksanakan

CMS adalah Instruksi Gubernur No. 33 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Transaksi Non Tunai (Gubernur Provinsi DKI Jakarta, 2016) dengan menyebutkan, untuk memantau rekening pendapatan dan belanja Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja Perangkat Daerah (SKPD/UKPD) dilakukan melalui sebuah sistem yang disebut *Cash Management System* (CMS). Pelaksanaannya, setiap transaksi, penerimaan maupun pengeluaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dilaksanakan secara non tunai (transaksi non *cash*).

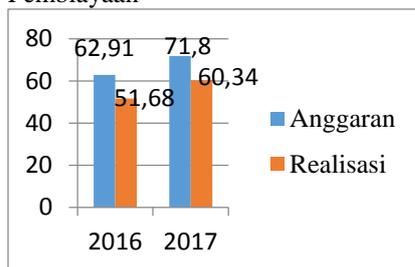
Grafik 1. Kinerja Pendapatan dan Penerimaan Pembiayaan



Sumber: (Pemprov, 2018)

Grafik 1. Menunjukkan Realisasi Tahun 2017 Rp 72,84 trilyun meningkat 18% atau Rp 13,45 trilyun dari Realisasi Tahun 2016 Rp 59,39 Trilyun.

Grafik 2. Kinerja Belanja dan Pengeluaran Pembiayaan



Sumber: (Pemprov, 2018)

Grafik 2. Menunjukkan Realisasi Tahun 2017 Rp 60,34 trilyun meningkat 14% atau Rp 8,66 trilyun dari Realisasi Tahun 2016 Rp 51,68 Trilyun. Kedua grafik di atas menunjukkan peningkatan realisasi Kinerja Pendapatan dan Penerimaan Pembiayaan dan Kinerja Belanja dan Pengeluaran Pembiayaan setelah diberlakukan CMS.

Penerapan CMS diperlukan untuk mempermudah proses pertanggungjawaban keuangan perangkat daerah dan mencegah resiko terjadinya penyalahgunaan keuangan di pemerintah daerah. Selain itu, sistem transaksi non tunai dianggap lebih praktis, efisien, mudah, bahkan memudahkan pelacakan. Adapun penerapan sistem non tunai ini merupakan salah satu bentuk untuk mewujudkan pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel.

Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas KUKM serta Perdagangan dalam pelaksanaan pengelolaan kawasan pusat pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah serta permukiman Pulogadung, berada di Perkampungan Industri Kecil (PIK) Pulogadung. Unit pengelola Kawasan ini, telah menerapkan CMS sejak tahun 2016. Penerapan CMS mengacu pada Instruksi Gubernur No. 33 Tahun 2016.

Unit Pengelola Kawasan menerapkan CMS dengan cara mengganti loket pendapatan (penerimaan retribusi) menjadi sistem perbankan. Pengelolaan keuangan daerah di Unit Pengelola Kawasan ada tiga, yaitu penerimaan retribusi, pengadaan barang dan jasa oleh vendor (BPK, 2013) dan penggajian untuk pegawai non PNS. Hasil penerapan CMS mampu menciptakan pengelolaan

keuangan daerah menjadi lebih efisien, baik dari segi waktu, akses maupun biaya, namun demikian masih ditemukan beberapa kendala penerapannya seperti sumber daya manusia dan jaringan internet.

### Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 (Mendagri, 2011) tentang perubahan kedua atas Permendagri Nomor 13 Tahun 2006, pasal 1 ayat (8) menjelaskan Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Peraturan tersebut meliputi kekuasaan pengelolaan keuangan daerah, azas umum dan struktur APBD, penyusunan rancangan APBD, penetapan APBD, penyusunan dan penetapan APBD bagi daerah belum ada DPRD, pelaksanaan APBD, perubahan APBD, pengelolaan kas, penatausahaan keuangan daerah, akuntansi keuangan daerah, pertanggungjawaban pelaksanaan APBD, pembinaan dan pengawasan pengelolaan keuangan daerah, kerugian daerah, dan pengelolaan keuangan BLUD.

Pengelolaan Keuangan Daerah diatur oleh Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Presiden, 2014). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 293 dan Pasal 330 memberikan amanat untuk mengatur Pengelolaan Keuangan Daerah dengan sebuah Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah (Presiden, 2019) mendefinisikan pengelolaan keuangan daerah yaitu keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan Keuangan Daerah.

### Cash Management System (CMS)

Menurut OJK (OJK, 2016) Cash Management adalah jasa atau layanan pengelolaan kas yang diberikan kepada nasabah yang memiliki simpanan pada Bank, dimana setiap transaksi dilakukan berdasarkan perintah nasabah. Dari definisi di atas dapat diartikan Bank bertindak berdasarkan perintah nasabah (dalam hal melakukan pembayaran) dan tidak dapat bertindak sebagai agen investasi. Contoh jasa atau layanan Cash Management yang diperkenalkan adalah pendebitan atau pemindahbukuan rekening nasabah dalam rangka pembayaran tagihan atau kewajiban, transfer atau pemindahbukuan dana dari satu rekening ke rekening lain milik nasabah, konsolidasi (pooling) atau distribusi dana dari kantor-kantor cabang atau jaringan operasional perusahaan, dan jasa pembayaran gaji karyawan secara massal (payroll).

Menurut Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 150 Tahun 2015 (Gubernur, 2015), Cash Management System yang selanjutnya disebut CMS adalah layanan elektronik bagi nasabah korporasi (non perorangan) melalui koneksi internet dengan menggunakan browser (Internet Explorer, Fire Fox, Opera, dll) yang dapat

dipergunakan untuk memonitor ataupun mengelola arus kas/Cash Flow secara cepat, aman, mudah dan efisien.

Bank DKI menyebutkan Cash Management System (DKI, 2019) adalah layanan perbankan berbasis internet untuk nasabah korporasi saat melakukan monitoring dan transaksi keuangan secara *realtime* dan *online*. Fasilitas ini khusus diberikan kepada nasabah Perusahaan/non-perorangan. Cash Management System Bank DKI sistem terbaru akan memudahkan perusahaan untuk mendapatkan informasi posisi dana dari waktu ke waktu dan memberikan kemudahan dalam bertransaksi melalui sistem perbankan setiap saat secara online sehingga pengelolaan arus dana dapat dilakukan secara cepat dan akurat.

CMS merupakan sebuah strategi pemerintah untuk mencegah dan memberantas korupsi, sebagai penanggung jawab strategi ini adalah Kementerian Keuangan, Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Instansi yang terkait di dalamnya adalah Bank Indonesia, Badan Pemeriksa Keuangan, Otoritas Jasa Keuangan, Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, dan Pemerintah Daerah.

CMS memiliki dasar hukum terhadap tahapan implementasi transaksi non tunai di Indonesia yang cukup memadai. Undang-Undang No. 23 tahun 2014 (Presiden, 2014) Bagian keempat Pemegang Kekuasaan Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 283 (2), Pengelolaan keuangan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertib, taat pada ketentuan peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. Untuk mendukung Undang-Undang tersebut, Presiden mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 10 Tahun 2016 (Presiden, 2016), dilanjutkan dengan dikeluarkan Pokok Surat Edaran Mendagri No. 910/1866/SJ (Mendagri, 2017).

CMS memiliki dasar hukum terhadap implementasi transaksi non tunai di Pemprov DKI Jakarta yang memadai. Instruksi Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 151 Tahun 2014 (Gubernur, 2014) tentang Pelaksanaan Transaksi Non Tunai (transaksi *non cash*). Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 150 Tahun 2015 (Gubernur, 2015) tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 11 Tahun 2014 tentang Tata Cara Penerimaan Pembayaran Retribusi Daerah dengan Sistem Elektronik Retribusi. Instruksi Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 33 Tahun 2016 (Gubernur Provinsi DKI Jakarta, 2016) tentang Pelaksanaan Transaksi Non Tunai (Transaksi *Non Cash*).

CMS di PIK Pulogadung didukung dengan fasilitas perbankan berupa Kantor Cabang Pembantu

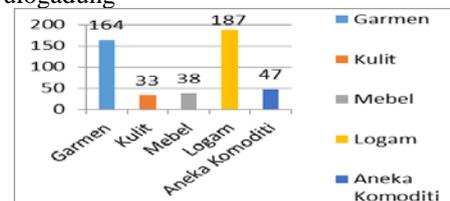
Bank DKI di kawasan PIK Pulogadung. Kondisi ini memudahkan pengusaha UMKM untuk membuka rekening dan melakukan aktifitas perbankan lainnya di Bank DKI. Bank DKI ditetapkan sebagai agregator atau pengumpul dana dalam pelaksanaan CMS karena mampu menyediakan teknologi CMS sesuai kebutuhan Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UMKM serta Permukiman Pulogadung.

### Perkampungan Industri Kecil (PIK) Pulogadung

Salah satu lokasi UMKM yang merupakan bentukan Pemprov DKI Jakarta berada di Perkampungan Industri Kecil (PIK) Pulogadung. PIK Pulogadung merupakan salah satu sentra bisnis yang dapat dijadikan tolok ukur keberhasilan program pengembangan usaha kecil. PIK terbentuk karena unsur kesengajaan dari Pemprov DKI Jakarta pada tahun 1983. Para pengrajin atau pengusaha-pengusaha kecil seperti tas, sepatu, konveksi atau garmen dikumpulkan di satu tempat untuk memudahkan pembinaan dan pengontrolan terhadap para pengrajin atau pengusaha tersebut (Wiranta, 2010). Pembentukan PIK Pulogadung sebenarnya merupakan tempat relokasi *home industry* (industri rumahan) yang berasal dari kelurahan Palmerah dan *home* industri dari kawasan Pluit, Jakarta Utara di mana kawasan PIK dibangun berdasarkan kebijakan pemerintah Provinsi DKI Jakarta semasa pemerintahan Gubernur Tjokropranolo yang bertujuan untuk sentralisasi usaha/industri kecil yang diharapkan tata ruang industri di DKI Jakarta dapat tertata dengan baik. Artinya, produk *home* industri tidak lagi diproduksi di tengah-tengah pemukiman (Presiden, 2007).

Penelitian Juhaeriyah (Juhaeriyah, 2015) menyebutkan PIK Pulogadung terdiri dari lima sentra yaitu sentra garmen, sentra kulit, sentra mebel, sentra logam dan sentra aneka komoditi.

Grafik 3. Pendistribusian Usaha di Kawasan PIK Pulogadung



Penelitian Juhaeriyah (Juhaeriyah, 2015)

Grafik 3. memperlihatkan Sentra usaha Logam dimiliki oleh 187 usaha atau 39% dari jumlah usaha seluruh sentra di PIK (jumlah usaha keseluruhan 469 usaha), jumlah ini terbesar bila dibandingkan dengan empat sentra usaha lainnya. Sentra usaha terkecil adalah sentra usaha Kulit dimiliki sebanyak 33 usaha atau 7% dari jumlah usaha keseluruhan.

Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 308 Tahun 2016 (Gubernur, 2016),

menyebutkan bahwa PIK Pulogadung dikelola oleh Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung. Tugas Unit Pengelola Kawasan melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan kawasan pusat pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah serta permukiman Pulogadung. Di dalam kawasan tersebut tersedia fasilitas usaha, pemukiman dan niaga berupa: Sarana Kerja dan Hunian, Barak Kerja, Ruang Pamer, Gudang, Business Center, Permukiman, Lahan Siap Pakai, dan Fasilitas Usaha lainnya. Selain itu, didalam Kawasan PIK Pulogadung juga dilengkapi dengan fasilitas pendukung berupa: Fasilitas Pendidikan (SD dan SMP), Fasilitas Kesehatan (Puskesmas), Fasilitas Keamanan (Pos Polisi), Fasilitas Kemasyarakatan (Kantor Lurah), Fasilitas Pemadam Kebakaran, Fasilitas Perbankan (Bank DKI), Fasilitas Kebersihan, Sarana Fasilitas (Telepon, Air, dan Listrik).

### METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Peneliti Moleong (Moleong, 2014) menyebutkan, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya: perilaku, persepsi, dan motivasi. Lokasi penelitian di Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung.

Jenis dan Sumber Data. Dalam penelitian ini peneliti memakai jenis data kualitatif. Sumber data yang digunakan ada 2 yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian di Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung melalui wawancara dan observasi langsung. Sumber data sekunder dari buku dan internet.

Metode Pengumpulan Data. Data dalam penulisan penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode:

1. *Wawancara*. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian.
2. *Observasi*. Metode ini digunakan untuk mempelajari secara langsung kesiapan dan proses penerapan *cash management system* dalam pelaksanaan anggaran pada objek penelitian serta untuk mengetahui keakuratan data dengan membandingkan hasil wawancara dengan keadaan sebenarnya.
3. *Studi Pustaka*. Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai teori-teori atau dokumen-dokumen yang terkait dengan proses penerapan *cash management system* dalam pengelolaan keuangan daerah di Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung.

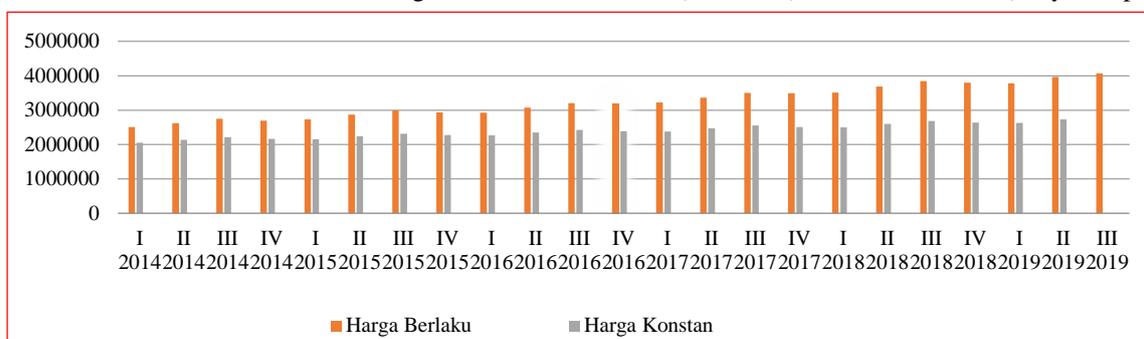
Metode Analisis Data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam variabel-variabel, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggambar atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas, disebut dengan metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Perekonomian Indonesia saat ini terus mengalami peningkatan, hal ini dilihat dari Produk Domestik Bruto (PDB) atas dasar harga berlaku dan PDB atas dasar harga konstan.

Grafik 4. PDB Atas Dasar Harga Berlaku dan Konstan (Seri 2010) Tahun 2014-2019 (Milyar Rupiah)

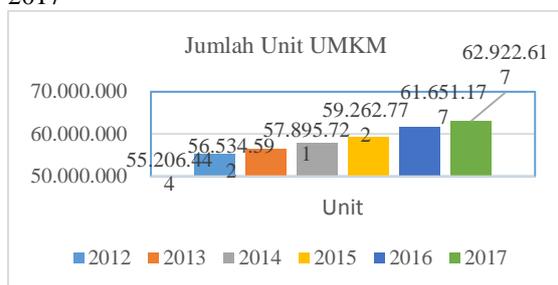


Sumber: (BPS, 2019)

Grafik 4. Grafik diatas menjelaskan perekonomian Indonesia dilihat dari triwulanan dalam kurun waktu 2014-2019 yang diukur berdasarkan Produk Domestik Bruto (PDB) atas dasar harga berlaku dan PDB atas dasar harga konstan yang menunjukkan trend meningkat. Nilai PDB atas dasar harga berlaku triwulanan cenderung meningkat dari triwulan I setiap tahun sampai dengan triwulan III, dan mengalami sedikit menurun pada triwulan IV dibanding triwulan sebelumnya. Hal yang sama juga terjadi pada PDB atas dasar harga konstan.

Perekonomian Indonesia berdasarkan besaran PDB atas dasar harga berlaku triwulan III-2019 mencapai Rp 4.067,8 triliun dan atas dasar harga konstan 2010 mencapai Rp 2.818,9 triliun. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan ekonomi nasional di Indonesia dan memberikan sumbangan terbesar. Selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja, UMKM juga berperan dalam mendistribusikan hasil-hasil pembangunan. Menurut Indrawan (Indrawan, 2019) kontribusi UMKM pada PDB sebesar 60% dan tingkat penyerapan tenaga kerja sekitar 97% dari seluruh tenaga kerja nasional.

Grafik 5. Perkembangan Data UMKM Tahun 2012–2017



Sumber : (BPS, 2018)

Grafik 5. memperlihatkan jumlah unit UMKM naik setiap tahun secara signifikan. Tahun 2012 sampai tahun 2015 jumlah unit UMKM mengalami peningkatan 2% setiap tahun. Tahun 2016 jumlah unit UMKM mengalami peningkatan 4% dari tahun sebelumnya. Grafik ini menunjukkan bahwa peluang UMKM sangat potensial untuk dibina dan dikembangkan. Pengusaha UMKM di PIK Pulogadung, pegawai Non PNS dan rekanan di kantor Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung berjumlah cukup banyak, kondisi ini mampu menciptakan peluang bagi perkembangan CMS di Indonesia.

UMKM di PIK dikenakan retribusi sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian ijin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh pemerintah daerah untuk kepentingan orang pribadi atau badan, baik yang bersifat pelayanan jasa umum, pelayanan jasa usaha dan perijinan tertentu (Gubernur, 2019). Pungutan retribusi ini merupakan bagian dari keuangan daerah yang penerapannya menggunakan CMS. Pengelolaan keuangan daerah

yang lainnya adalah pengadaan barang dan jasa (dengan vendor) serta pemberian gaji untuk pegawai non PNS Unit Pengelola Kawasan.

### Pembahasan

1. Pengelolaan Keuangan Daerah di Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung, untuk penerimaan Retribusi, pelaksanaannya sebagai berikut (Kemendagri, 2017):

- Pengguna Anggaran menyerahkan Surat Ketetapan Retribusi (SKR) kepada Wajib Retribusi dan Bendahara Penerimaan;
- Wajib Retribusi membayarkan uang kepada Bank DKI sejumlah yang tertera di SKR.
- Bank DKI menerbitkan slip setoran/bukti lain yang sah dan nota kredit;
- Bank DKI menyerahkan slip setoran kepada wajib retribusi dan Nota Kredit kepada Bendahara Umum Daerah (BUD);
- Wajib retribusi menyerahkan slip setoran yang sah kepada Bendahara Penerimaan.

Mengacu pada pelaksanaan CMS di atas, akan memudahkan dan menghemat waktu wajib retribusi yaitu pengusaha PIK Pulogadung saat membayar retribusi ke kantor Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung. Bendahara Unit Pengelola Kawasan dapat memantau langsung data transaksi Wajib Retribusi secara *real time*, sehingga bisa mengetahui pendapatan daerah dari retribusi. Tugas bendahara dipermudah dalam penagihan retribusi karena sebagian penagihannya sudah langsung dibayarkan oleh wajib retribusi lewat bank atau rekening. Hasil yang diperoleh ini sama dengan penelitian Kamal (Kamal, 2016).

2. Pengelolaan Keuangan Daerah Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung, untuk pengeluaran pembiayaan Pengadaan Barang dan Jasa oleh Vendor, pelaksanaannya sebagai berikut (Kemendagri, 2017):

- Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) menyiapkan dokumen;
- PPTK menyerahkan Surat Permintaan Surat Permintaan Pembayaran Langsung, yang selanjutnya disingkat SPP-LS, adalah dokumen permintaan pembayaran yang dibuat/diterbitkan oleh PPK yang dibayarkan langsung kepada Bendahara Pengeluaran/ Penerima Hak atas dasar kontrak kerja, surat keputusan, surat tugas atau surat perintah kerja lainnya;
- Bendahara Pengeluaran ke Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK SKPD);
- PPK SKPD ke Pejabat Pengguna Anggaran/Kuasa;
- Pejabat Pengguna Anggaran/Kuasa memberikan Surat Perintah Membayar (SPM), memberikan kuasa kepada Bendahara Umum Daerah (BUD);

- BUD mengeluarkan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) yang merupakan surat perintah yang diterbitkan oleh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) selaku Kuasa Bendahara Umum Negara untuk pelaksanaan pengeluaran atas beban APBN berdasarkan SPM untuk diserahkan ke bank;
- Pihak ketiga (vendor) menerima uang non tunai melalui transfer ke rekening.

Pelaksanaan CMS untuk pengeluaran pembiayaan pengadaan barang dan jasa oleh vendor berdampak positif karena penggunaan aliran dana seluruh transaksi dapat ditelusuri, dikarenakan seluruh transaksi didukung dengan bukti yang sah. Bendahara tidak harus memegang uang tunai dengan berbagai resiko kejahatan, kehilangan, dan kesalahan hitung. Manfaat CMS ini sama dengan penelitian Pelealu (Pelealu, 2018).

Vendor sebagai penyedia barang/jasa, harus memiliki rekening bank, No NPWP, mau mengikuti Standard Operation Procedure (SOP) pembayaran pemda, dan sesuai mekanisme pengadaan. Pelaksanaan CMS untuk pengadaan barang dan jasa, memberikan kemudahan aplikasi (*user friendly*) yang mudah dipahami semua pihak, kecepatan layanan dan penghematan waktu bagi vendor (rekanan) dalam pengadaan barang dan jasa. CMS mampu meningkatkan produktivitas bisnis vendor, hal ini menciptakan peluang pelaku usaha untuk dapat melakukan pelacakan aliran transaksi lebih valid.

3. Pengelolaan Keuangan Daerah Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung, belanja untuk Pembayaran gaji bagi pegawai Unit Pengelola Kawasan Non PNS pelaksanaannya sebagai berikut (Kemendagri, 2017):
  - Bendahara mengunggah data rekening pegawai yang berisi nama, nomor rekening dan nominal;
  - Data file penggajian terdiri dari : tanggal transaksi (tanggal dilakukannya auto debet) dan rekening sumber (rekening yang digunakan untuk melakukan auto debet);
  - Upload file yang terdiri dari: nomor referensi, nomor rekening, nama pemilik rekening dan nominal gaji yang akan ditransfer.

Penerapan CMS memberikan kemudahan aplikasi (*user friendly*) yang mudah dipahami semua pihak, kecepatan layanan dan penghematan waktu bagi pegawai Non PNS Unit Pengelola Kawasan saat menerima gaji bulanan. Perintah pembayaran gaji pegawai non PNS Unit Pengelola Kawasan dilaksanakan secara terjadwal setiap bulan dan berlaku *realtime* setelah dilakukannya otorisasi transaksi, yaitu data nama dan nomor rekening pegawai non PNS akan diverifikasi secara otomatis oleh sistem untuk menghindari kesalahan transfer. CMS memudahkan pegawai non PNS Unit Pengelola

Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung menerima gaji tepat waktu dan tercatat.

Bank DKI memiliki *Virtual Account* untuk kemudahan melakukan identifikasi penerimaan pembayaran perusahaan dengan cara yang mudah dan informasi yang lengkap dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Dana penerimaan secara *realtime* akan terkredit ke rekening perusahaan;
- b. Adanya fasilitas *cut off time* untuk menghitung jumlah total dana keseluruhan penerimaan perusahaan untuk di kreditkan secara langsung ke rekening utama perusahaan;
- c. Tipe Pembayaran *flexible* yang dapat dipilih sesuai dengan kebutuhan (*fix payment/close payment* atau *open payment*);
- d. Nomor *Virtual Account* langsung dapat diaktifkan;
- e. Memiliki jaringan pembayaran yang luas : ATM Bank DKI, ATM Bank Lain, Mobile Banking, SKN-RTGS dan E-channel bank lain yang tergabung dalam jaringan ATM Bersama & ATM Prima.

Pelaksanaan CMS, selain banyak keuntungan ada juga kendala yang terjadi. Di bawah ini beberapa kendala yang masih terjadi, yaitu

- a. Fasilitas *cut off time* sangat bermanfaat untuk mengetahui total penerimaan retribusi. Fasilitas ini tidak dapat digunakan bila jaringan koneksi internet mengalami hambatan atau gangguan, menyebabkan Bendahara kesulitan mendapatkan data penerimaan retribusi secara cepat dan *realtime*. Untuk meminimalisir kejadian tersebut, perlu dilakukan pengecekan rutin jaringan internet serta penambahan daya untuk mendukung jaringan. Penelitian Windu (Windu, 2018) menyebutkan seringnya terjadi masalah jaringan untuk mengakses internet, diperlukan campur tangan pihak bank berinovasi untuk perbaikan kualitas system yang lebih baik.
- b. Tingkat pengetahuan sebagian pengusaha UMKM PIK Pulogadung terhadap teknologi *finansial* yang relatif rendah berdampak tidak maksimal dalam mengakses layanan keuangan perbankan. Untuk meningkatkan pengetahuan pengusaha UMKM PIK Pulogadung, diperlukan sosialisasi yang rutin dan menyeluruh terhadap teknologi *financial*.
- c. Bagi pengusaha Mikro dengan pendapatan yang masih minim, adanya potongan atau biaya administrasi bulanan di rekening bank yang dimiliki agak memberatkan pengusaha tersebut. Untuk meningkatkan pendapatan pengusaha dengan tingkat pendapatan minim, Unit Pengelola Kawasan memberikan dukungan berupa promosi produk pengusaha tersebut, memberikan pelatihan dan membantu ketersediaan peralatan kerja.

d. Faktor risiko keamanan data pemilik rekening yang dapat disalahgunakan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Bank DKI harus mampu menyediakan perangkat keamanan yang kuat serta pengawasan yang terus menerus.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa pelaksanaan *cash management system* di PIK Pulogadung mampu menciptakan pengelolaan keuangan daerah menjadi lebih efisien, baik dari segi waktu, akses maupun biaya. Kemudahan wajib retribusi membayar retribusi, kemudahan vendor saat pengadaan barang dan jasa, serta kemudahan penggajian pegawai non PNS Unit Pengelola Kawasan mampu membawa manfaat bagi pelaku usaha dan peningkatan kinerja ekonomi.

Peningkatan CMS berdampak pada penurunan uang palsu, menghemat pengeluaran Negara dan mencegah transaksi ilegal (korupsi). Hal ini menyebabkan peningkatan kinerja ekonomi di Unit Pengelola Kawasan Pusat Pengembangan UKM serta Permukiman Pulogadung serta peningkatan output riil nasional.

## REFERENSI

- BPK. (2013). Sosialisasi Program Non Cash Transaction di Balaikota Pemprov DKI Jakarta. Retrieved from <https://jakarta.bpk.go.id/?p=3056>
- BPS. (2018). *Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dan Usaha Besar (UB) Tahun 2012-2017*.
- BPS. (2019). *[Seri 2010] PDB Triwulanan Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha (Miliar Rupiah), 2014-2019*. Retrieved from <https://www.bps.go.id/dynamictable/2015/05/06/826/-seri-2010-pdb-triwulanan-atas-dasar-harga-berlaku-menurut-lapangan-usaha-miliar-rupiah-2014-2019.html>
- DKI, B. (2019). *Tindak Lanjut Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan*.
- Gubernur. INSTRUKSI GUBERNUR PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA NOMOR 151 TAHUN 2014 TENTANG PELAKSANAAN TRANSAKSI NON TUNAI (TRANSAKSI NON-CASH), Pub. L. No. NOMOR 151 TAHUN 2014 (2014).
- Gubernur. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 150 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Penerimaan Pembayaran Retribusi Daerah dengan Sistem Elektronik Retribusi, Pub. L. No. Nomor 150 Tahun 2015 (2015).
- Gubernur. PERATURAN GUBERNUR PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA NOMOR 308 TAHUN 2016 TENTANG PEMBENTUKAN, ORGANISASI DAN TATA KERJA UNIT PENGELOLA KAWASAN PUSAT PENGEMBANGAN USAHA KECIL DAN MENENGAH SERTA PERMUKIMAN PULOGADUNG, Pub. L. No. NOMOR 308 TAHUN 2016 (2016). Retrieved from [https://jdih.jakarta.go.id/uploads/default/produkhukum/PERGUB\\_NO.308\\_TAHUN\\_.2016\\_.pdf](https://jdih.jakarta.go.id/uploads/default/produkhukum/PERGUB_NO.308_TAHUN_.2016_.pdf)
- Gubernur. (2019). *Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun Anggaran 2018*. Jakarta.
- Gubernur Provinsi DKI Jakarta. Instruksi Gubernur Provinsi DKI Jakarta No. 33 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Transaksi Non Tunai (Transaksi Non-Cash), Pub. L. No. Nomor 33 Tahun 2016 (2016).
- Indrawan, R. (2019). *Sinergitas Pengembangan KUMKM melalui Penguatan Peran Antar Lembaga Disampaikan dalama cara : Rapat Kerja Nasional*. Sanur, Bali. Retrieved from [http://www.depkop.go.id/uploads/laporan/1566564351\\_Bahan\\_Paparan\\_SESMENEGKOP\\_Sinergitas\\_Pengembangan\\_KUMKM\\_melalui\\_Penguatan\\_Peran\\_Antar\\_Lembaga.pdf](http://www.depkop.go.id/uploads/laporan/1566564351_Bahan_Paparan_SESMENEGKOP_Sinergitas_Pengembangan_KUMKM_melalui_Penguatan_Peran_Antar_Lembaga.pdf)
- Juhaeriyah, S. K. dan K. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Kreatifitas Terhadap Pengembangan Usaha pada Usaha Kecil dan Menengah di Perkampungan Industri Kecil Pulogadung Jakarta Timur. *Econo Sains, Academia.Edu*, 1–13. Retrieved from [https://www.academia.edu/attachments/45315954/download\\_file?st=MTU2OTA4MTk0NSwxMTUuMTc4LjIyMS42OCwxMTc2NDE1ODU%3D&s=swp\\_related\\_works\\_sidebar](https://www.academia.edu/attachments/45315954/download_file?st=MTU2OTA4MTk0NSwxMTUuMTc4LjIyMS42OCwxMTc2NDE1ODU%3D&s=swp_related_works_sidebar)
- Kamal, F. (2016). Analisis Pembayaran Pajak Hiburan dengan Menggunakan Cash Management System (Studi Kasus pada PT Firdaus Jakarta). *Media Akuntansi Perpajakan*, 1(1), 75–83. Retrieved from <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MA/article/view/168>
- Kemendagri. (2017). *Implementasi Transaksi Non Tunai*. Kendari.
- Mendagri. MENTERI DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 21 TAHUN 2011 TENTANG PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR13 TAHUN 2006 TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH, Pub. L. No. NOMOR 21TAHUN 2011 (2011). Retrieved from [https://bapenda.jabarprov.go.id/JDIH/Peraturan\\_Mendagri/PERATURAN\\_MENTERI\\_DALAM\\_NEGERI\\_NOMOR\\_21\\_TAHUN\\_2011.p](https://bapenda.jabarprov.go.id/JDIH/Peraturan_Mendagri/PERATURAN_MENTERI_DALAM_NEGERI_NOMOR_21_TAHUN_2011.p)

- df
- Mendagri. Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Surat Edaran Nomor 910/1866/SJ tentang Implementasi Transaksi Non Tunai pada Pemerintah Daerah Provinsi, Pub. L. No. SE Nomor 910/1866/SJ (2017).
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- OJK. SURAT EDARAN OTORITAS JASA KEUANGAN NOMOR 27/SEOJK.03/2016 TENTANG KEGIATAN USAHA BANK UMUM BERDASARKAN MODAL INTI, Pub. L. No. NOMOR 27/SEOJK.03/2016 (2016). Retrieved from <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/surat-edaran-ojk/Documents/Lampiran-SEOJK-Mutlicense.pdf>
- Pelealu, A. G. B. dan N. (2018). Analisis Penerapan Sistem Transaksi Non Tunai Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung. *Jurnal Riset Akuntansi*, 13(4), 220–229. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/21018>
- Pemprov, J. (2018). *Implementasi Transaksi Non Tunai Dalam Peningkatan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah*. Retrieved from <http://keuda.kemendagri.go.id/asset/kcfinder/upload/files/BPKAD DKI Jakarta.pdf>
- Presiden. UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 26 TAHUN 2007 TENTANG PENATAAN RUANG, Pub. L. No. NOMOR 26 TAHUN 2007 (2007). Retrieved from [https://www.gitews.org/tsunami-kit/en/E6/further\\_resources/national\\_level/undang\\_undang/UU 26-2007\\_Penataan Ruang.pdf](https://www.gitews.org/tsunami-kit/en/E6/further_resources/national_level/undang_undang/UU 26-2007_Penataan Ruang.pdf)
- Presiden. UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 23 TAHUN 2014 TENTANG PEMERINTAHAN DAERAH, Pub. L. No. UU RI Nomor 23 Tahun 2014 (2014). Retrieved from <https://pih.kemlu.go.id/files/UU0232014.pdf>
- Presiden. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2016 dan Tahun 2017, Pub. L. No. Nomor 10 Tahun 2016 (2016). Retrieved from <http://www.jdih.setjen.kemendagri.go.id/pm/INPRES No.10 TH 2016.pdf>
- Presiden. PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 12 TAHUN 2019 TENTANG PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH, Pub. L. No. Nomor 12 tahun 2019 (2019). Retrieved from [https://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/175801/PP\\_Nomor\\_12\\_Tahun\\_2019.pdf](https://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/175801/PP_Nomor_12_Tahun_2019.pdf)
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Windu, D. S. W. dan F. S. (2018). Analisis Efektivitas Penerapan Cash Management System (CMS) dalam Meningkatkan Value Added System pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Madiun. *Prosiding FIPA ( Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)*, 6(2). Retrieved from <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/546>
- Wiranta, S. (2010). Pemasaran Produk-Produk UKM PIK (Pusat/Perkampungan Industri Kecil) Pulo Gadung. *Buletin Ilmiah Litbang Perdagangan*, 4(2), 240–255. Retrieved from <http://paper.researchbib.com/view/paper/148040>

## PROFIL PENULIS

**Imelda Sari, S.I.P., M.E.**, adalah alumni dari Universitas Indonesia, Depok tahun 2008, dari Program Studi Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik. Saat ini aktif sebagai Dosen dan menjadi bagian di Unit Pengembang Akademik pada program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika. Aktif sebagai Asesor bidang Manajemen Bisnis dan kewirausahaan dan telah mengikuti tiga sertifikasi kompetensi BNSP yaitu Kewirausahaan Industri, Pelaksanaan Pemasaran dan Pendamping Kewirausahaan. Tercatat sebagai anggota Asosiasi Dosen Indonesia (ADI), anggota Keluarga Alumni Gajah Mada (KAGAMA) dan anggota Ikatan Ilmuwan Indonesia Internasional (I-4). Selain itu aktif mengikuti kegiatan seminar, workshop baik yang bersifat lokal kampus, nasional dan internasional. Penelitian yang dilakukan terkait dalam bidang ekonomi.

## Implementasi Software Myob Accounting V16 dalam Pengelolaan Data Keuangan Perusahaan (Studi Kasus: PT ICSM Indonesia)

Meifana Regita Riani<sup>1</sup>, Risa Wati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Sistem Informasi Akuntansi Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: <sup>1</sup>[meifanaregit0405@gmail.com](mailto:meifanaregit0405@gmail.com), <sup>2</sup>[risawati.rwx@bsi.ac.id](mailto:risawati.rwx@bsi.ac.id)

Diterima	Direvisi	Disetujui
04-11-2019	09-12-2019	10-12-2019

**Abstrak** - PT ICSM Indonesia merupakan salah satu bentuk organisasi di bidang jasa sertifikasi ISO, pengolahan data akuntansi pada PT ICSM Indonesia di nilai belum efektif dimana pencatatan pengolahan data akuntansinya masih di catat dalam Microsoft Excel sehingga memperlambat dalam mengambil keputusan bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem yang sedang berjalan, melakukan analisis dan pengujian sistem serta untuk melakukan implementasi pengolahan data akuntansi. Penelitian ini berguna untuk membangun sistem pengolahan data akuntansi pada PT ICSM Indonesia. Metode penelitian yang dilakukan meliputi metode observasi terhadap sistem yang berlaku, metode wawancara dengan manajer keuangan yang menangani masalah pengolahan data keuangan, serta metode studi pustaka dengan melakukan penelitian kepustakaan yang relevan dengan masalah pengolahan data akuntansi. Dalam pengolahan data akuntansi peneliti menggunakan MYOB Accounting V16. Sehingga sistem keuangan manual yang ada dapat digantikan dengan sistem terkomputerisasi yang bertujuan untuk membangun sistem akuntansi yang terkomputerisasi sehingga memudahkan PT ICSM Indonesia dalam melakukan pengolahan data akuntansi.

Kata Kunci: Pengolahan, data akuntansi, MYOB Accounting V16.

**Abstract** - PT ICSM Indonesia is one form of organization in the field of ISO certification services, accounting data processing at PT ICSM Indonesia is considered ineffective where the accounting data processing records are still recorded in Microsoft Excel so that it increases business decision making. This research discusses to study the current system, conduct analysis and test the system and carry out accounting data processing. This research is useful for building an accounting data processing system at PT ICSM Indonesia. The research method carried out published the method of observation of the applied system, the method of interviews with financial managers who deal with financial data processing problems, as well as the literature study method by conducting library research that is relevant to the problem of accounting data processing. In processing accounting data researchers use MYOB Accounting V16. Related to the existing manual financial system, it can be replaced with a computerized system which aims to build a computerized accounting system that makes it easier for PT ICSM Indonesia to process accounting data.

Keywords: Processing, Accounting Data, MYOB Accounting V16.

### PENDAHULUAN

Adanya Sistem Keuangan pada suatu organisasi dapat menghasilkan pembukuan keuangan menjadi rapi. Tetapi, belum semua organisasi menerapkan sistem keuangan. Teknologi komputer telah banyak membantu manusia dalam mengatasi permasalahan yang terjadi termasuk dalam bidang bisnis dan akuntansi. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, menuntut terciptanya perubahan disegala bidang termasuk aktifitas transaksi akuntansi (Mujiaty, Vidada, Novayanti, & Irwandy, 2019). Dengan didukung oleh Teknologi Informasi dan komputer, pencatatan transaksi bisnis yang dahulu dilakukan secara manual, yang menggunakan buku dan kertas telah diganti dengan pencatatan

menggunakan media komputer (Rahmawati, 2015). Teknologi komputer telah banyak membantu perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnis, dalam hal ini akuntansi sangat berperan penting bagi perusahaan sebagai penunjang kegiatan. Dengan didukung teknologi komputer, pencatatan transaksi bisnis yang sebelumnya menggunakan buku dan memerlukan tempat pengarsipan dapat diganti dengan teknologi komputer (Putri, Rusdi, & Mulyani, 2018)

Dalam proses pembuatan laporan keuangan pada perusahaan seharusnya menggunakan sistem yang terkomputerisasi, karena jika masih menggunakan sistem manual seperti penggunaan Microsoft Word dan Microsoft Excel memiliki lebih

banyak resiko kehilangan data (Utami & Hidayat, 2018). Penggunaan Microsoft Word dan Microsoft Excel juga akan memperlambat dalam mengambil keputusan bisnis. Kebutuhan masyarakat akan teknologi informasi serta efisiensi waktu menjadi alasan utama masyarakat mengandalkan teknologi informasi guna menghasilkan informasi yang lebih cepat, lebih tepat, akurat dan juga penghematan ruang penyimpanan sehingga mempermudah pengarsipan dan pengambilan data kembali. Berkembangnya teknologi informasi dan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat bersinergi dan membangun sebuah sistem (Rusdi & Budiono, 2016).

Sistem Keuangan yang terkomputerisasi sangat dibutuhkan dalam membantu pembukuan keuangan di mulai dari pemasukan sampai dengan pengeluaran dan pasti hasilnya akan akurat jika memang dikerjakannya dengan teliti. Pencatatan akuntansi menggunakan aplikasi akan memudahkan penggunaannya. Hal ini membuat pengguna aplikasi ini tidak perlu mempelajari secara khusus bidang teknologi tersebut tetapi bisa hanya mempraktikkan saja maka software aplikasi komputer akuntansi tersebut sudah bisa dijalankan dan diterapkan di dalam semua bidang usaha (Mulyaningsih, Faizah, & Solecha, 2018).

Salah satu aplikasi untuk menyusun laporan keuangan secara cepat adalah MYOB (Fitrawansyah & Elan, 2014). MYOB Accounting adalah program aplikasi komputer untuk mengelola kegiatan akuntansi yang meliputi pembuatan data perusahaan, pembuatan rekening akuntansi, pencatatan data pelanggan, pemasok dan inventory, pencatatan PPN, pencatatan transaksi akuntansi, serta pembuatan laporan keuangan. Program MYOB Accounting dibuat oleh MYOB Limited Australia dan dapat digunakan untuk berbagai jenis perusahaan seperti perusahaan jasa, dagang, manufaktur, dan sebagainya (Mulyaningsih et al., 2018). Kelebihan MYOB adalah sistem pembukuan terintegrasi, otomatisasi pembukuan, integrasi dengan microsoft office, mendukung penggunaan secara multi user, serta eksplorasi database yang maksimal (Wahyuningsih, 2013). Beberapa penelitian terkait yang menggunakan MYOB Accounting adalah pengolahan data akuntansi pada CV Optik Bonie Jakarta Barat (Mujiaty et al., 2019), pengolahan data akuntansi pada CV. Pangan Sejahtera (Murniyati & Putri, 2018). Dan penerapan MYOB pada perusahaan dagang (Zaenuri, 2013).

PT ICSM Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan jasa untuk standarisasi mendukung peningkatan produktivitas, daya guna produksi, mutu barang, jasa, sistem dan atau personel, yang di maksudkan untuk meningkatkan daya saing, perlindungan konsumen, pelaku usaha, tenaga kerja, dan masyarakat khususnya di bidang keselamatan, keamanan,

kesehatan dan lingkungan hidup. PT ICSM Indonesia yang rentan banyak kesalahan dalam proses pencatatan keuangan, maka dari itu peneliti mengusulkan menerapkan aplikasi MYOB Accounting V16 untuk mentransisikan data keuangan organisasi yang awalnya manual menjadi terkomputerisasi untuk mempermudah proses pengolahan data keuangan pada PT ICSM Indonesia. Serta diharapkan dapat di proses dengan akurat dan teliti, jauh akan kesalahan-kesalahan yang sering terjadi bila menggunakan pengolahan manual. Selain untuk memperkenalkan aplikasi MYOB Accounting V16 kepada PT ICSM Indonesia, penelitian ini juga bertujuan untuk mengenalkan MYOB Accounting V16 kepada perusahaan-perusahaan yang masih melakukan pencatatan keuangan secara manual.

## **METODE PENELITIAN**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang didapat dari PT ICSM Indonesia yaitu data transaksi keuangan bulan April 2019. Tahap awal yang dilakukan yaitu dengan mengumpulkan dokumen atau bukti-bukti transaksi yang terjadi pada PT ICSM Indonesia, selanjutnya melakukan pencatatan menggunakan aplikasi MYOB Accounting V16 yaitu dari setup awal, input saldo awal, input data transaksi sampai menghasilkan laporan laba/ rugi, laporan perubahan modal, laporan neraca, sampai dengan analisis laporan keuangan PT ICSM Indonesia. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung pada PT ICSM Indonesia untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan keadaan sebenarnya di lapangan. Berikutnya melakukan metode wawancara terhadap manajer Keuangan PT ICSM Indonesia serta pengumpulan data dengan cara membaca buku dan jurnal yang berhubungan dengan pengolahan data keuangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

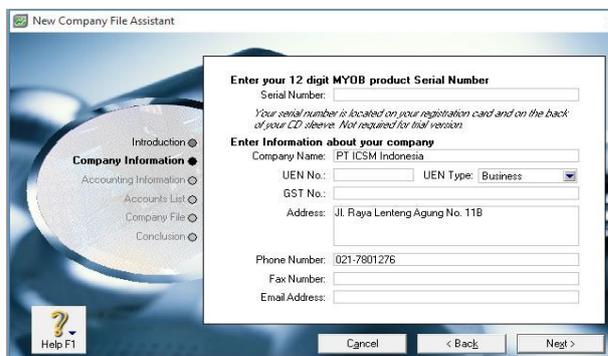
Pada penelitian ini peneliti mengelola data transaksi keuangan PT ICSM Indonesia selama 1 bulan penuh yaitu April 2019. Pada saat aplikasi MYOB Accounting V16 dijalankan tampilan awal seperti gambar dibawah ini



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 1. Tampilan awal MYOB Accounting V16

Selanjutnya mengcreate perusahaan dengan cara menginput data perusahaan seperti gambar dibawah ini

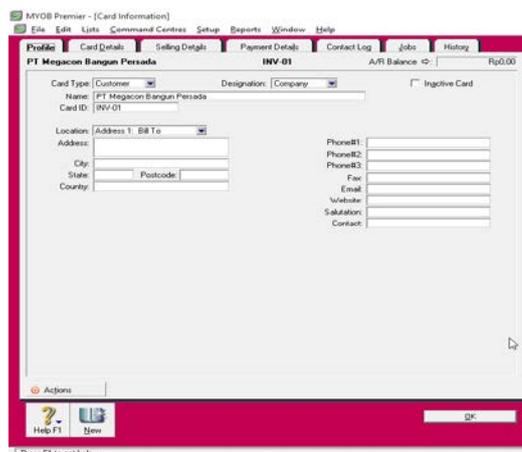


Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 2. Tampilan Company Information

Setelah mengisi data perusahaan, peneliti menentukan periode akuntansi yang akan digunakan yaitu bulan Januari sampai Desember 2019. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan daftar akun yang difasilitasi MYOB Accounting V16 serta menambahkan beberapa daftar akun yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dengan cara mengklik button “I would like to build my own accounts list once i begin using MYOB Premier”.

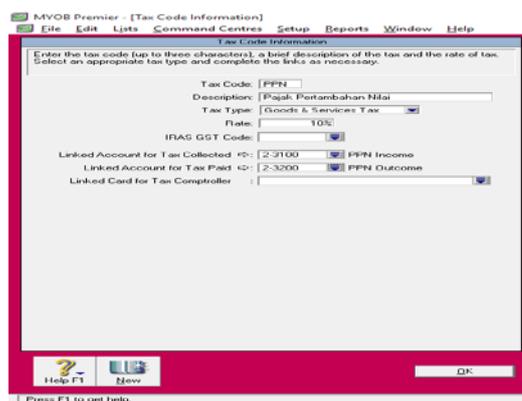
Sebelum melakukan penginputan data transaksi keuangan, terlebih dahulu harus mensetting beberapa akun yang menjadi penghubung antara transaksi dengan jurnal, diantaranya adalah Accounts & Banking Linked Accounts, Sales Linked Accounts dan Purchases Linked Accounts. Langkah selanjutnya adalah menginput data customer dan supplier dengan cara mengklik menu Card File kemudian pilih Card List, dan pilih Customer untuk menginput data Customer dan pilih Supplier untuk menginput data Supplier, lalu klik New maka tampilannya seperti gambar berikut ini



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 3. Tampilan Membuat Data Customer

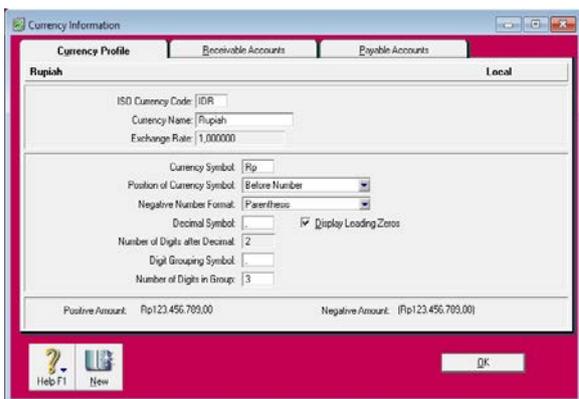
Langkah selanjutnya adalah membuat kode pajak PPN dengan cara memilih menu Lists, pilih Tax Codes lalu klik New dan isi pajak pertambahan nilai sebesar 10%, maka akan tampil seperti gambar berikut ini



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 4. Tampilan Membuat Tax Codes

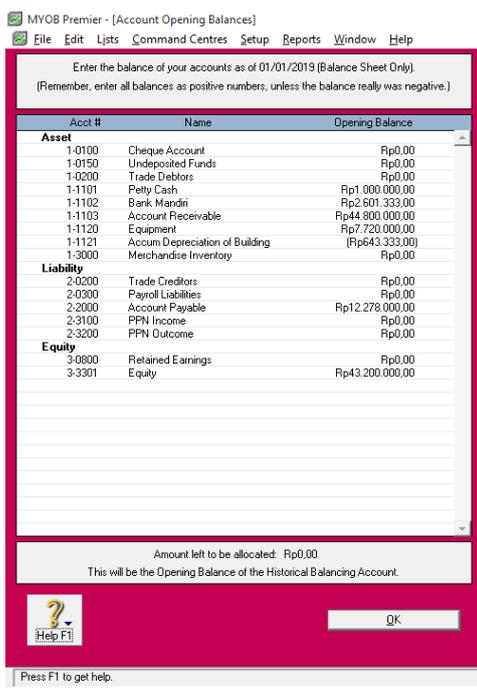
Untuk membuat daftar uang, maka pilih menu Setup lalu Preferences dan ceklis di tulisan “I deal in Multiple Currencies (System-Wide)”, klik Ok. Setelah itu pilih menu Lists, Currencies lalu klik New dan klik Edit pada jenis Mata Uang Local, tampilannya sebagai berikut



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 5. Tampilan Membuat Daftar Mata Uang

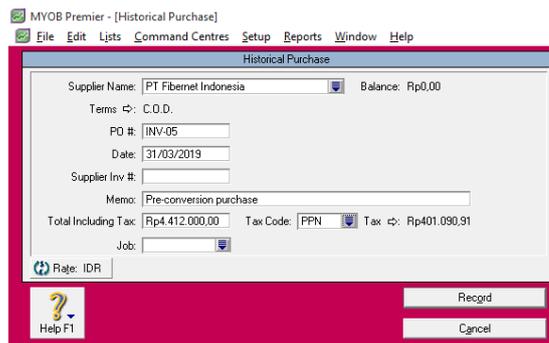
Langkah berikutnya adalah menginput saldo awal akun dengan cara klik Setup, Balances lalu Account Opening Balances. Jika Amount left to be allocated menunjukkan angka Rp.0 maka saldo awal akun yang diinput balance.



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 6. Tampilan Account Opening Balances

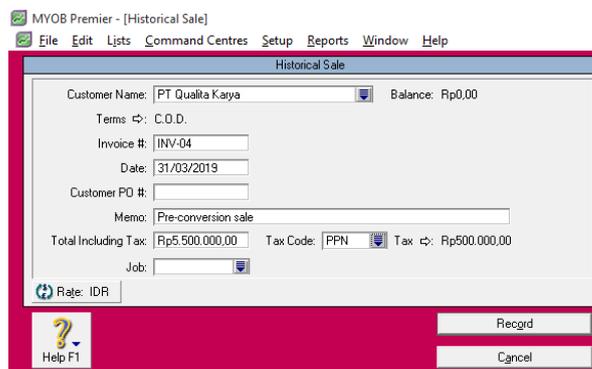
Selain menginput saldo awal akun, diharuskan untuk menginput saldo awal hutang dan piutang perusahaan. Langkah untuk menginput saldo awal hutang adalah dengan cara klik Setup, Balances lalu Supplier Balances kemudian klik Add Purchase, selanjutnya isi saldo awal hutang usaha lalu klik Record, seperti gambar di bawah ini



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 7. Tampilan Add Purchase

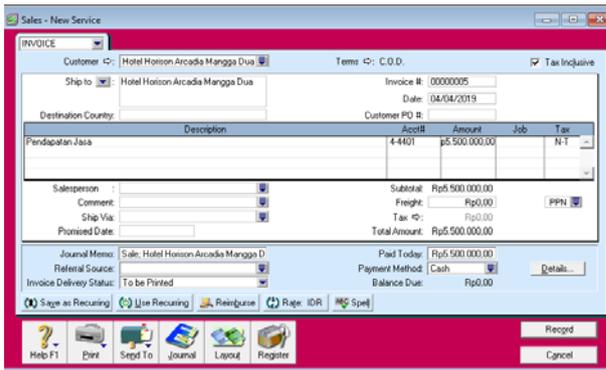
Untuk mengisi saldo awal piutang klik Setup, Balances lalu Customer Balances kemudian klik Add Sale selanjutnya isi saldo awal piutang usaha lalu klik Record seperti gambar di bawah ini



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 8. Tampilan Add Sales

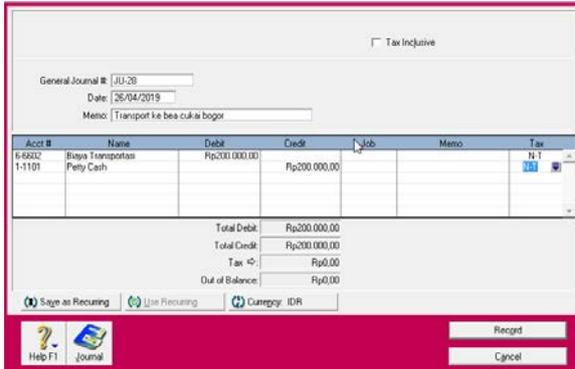
Setelah penyetingan dan penginputan data selesai, selanjutnya input data transaksi keuangan PT ICSM Indonesia yang terjadi selama bulan April 2019. Dikarenakan ada banyak transaksi yang dilakukan pada bulan April 2019 maka peneliti hanya menampilkan sample transaksi, diantaranya adalah sebagai berikut: Pada Tanggal 04 April 2019 perusahaan menerima pembayaran Surveillance 1 Klasifikasi Hotel Bintang 4 dari Hotel Horison Arkadia Manga Dua sebesar Rp. 5.500.000 (Melalui Bank Mandiri). Untuk menjurnal pendapatan perusahaan dengan cara klik menu Sales lalu pilih Enter Sales, Isi customer dengan nama perusahaan klien, kemudian tab, isi Description dengan pendapatan jasa, kemudian isi jumlah pendapatan sebesar Rp. 5.500.000, lalu di Paid Today diisi kembali jumlah pendapatan dikarenakan pembayaran dalam bentuk cash, selanjutnya klik Record, tampilannya sebagai berikut



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 9. Tampilan Enter Sales Pendapatan Jasa

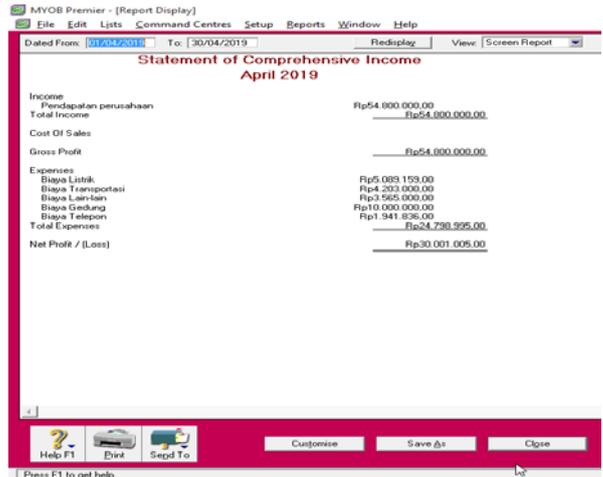
Pada Tanggal 26 April 2019 staf perusahaan melakukan kunjungan pekerjaan ke Bea Cukai Bogor sehingga perusahaan mengeluarkan biaya transportasi sebesar Rp. 200.000 menggunakan Petty Cash. Untuk menjurnal pengeluaran biaya transportasi dengan cara, klik menu Account pilih Record Journal Entry isi General Journal ID dengan kode jurnal, isi tanggal dan memo, isi jurnal dengan biaya transportasi di debit dan Petty Cash di kredit serta isi jumlahnya sebesar Rp. 200.000 lalu tab sampai tulisan Out Of Balance menunjukkan angka 0, kemudian klik Record. Tampilannya sebagai berikut



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 10. Tampilan Record Journal Entry Biaya Transportasi

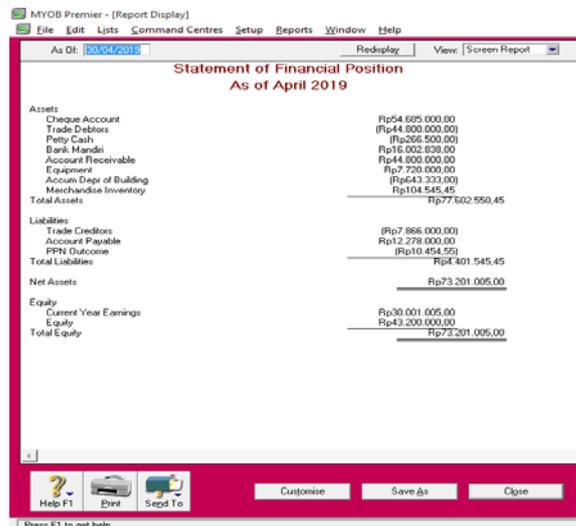
Setelah semua transaksi keuangan diinput pada aplikasi MYOB maka dapat dilihat Laporan Rugi Laba, Laporan Perubahan Modal dan Laporan Neraca yang ada pada perusahaan. Untuk menampilkan laporan rugi laba adalah dengan cara klik menu Reports pada bawah jendela MYOB kemudian klik Account, klik Profit & Loss (Accrual), klik Customize kemudian tentukan periode akuntansi yang akan di tampilkan kemudian pilih Display, maka akan tampil seperti gambar dibawah ini



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 11. Laporan Rugi Laba

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa Nett Profit (Loss) sebesar Rp. 30.001.005 artinya PT ICSM Indonesia mendapatkan keuntungan sebesar Rp. 30.001.005. Tetapi jika hasil di atas menunjukkan minus maka artinya perusahaan mengalami rugi atau Nett Loss. Untuk menampilkan laporan perubahan modal dan laporan neraca yaitu dengan cara klik menu Reports pada bawah jendela MYOB kemudian klik Account, klik Standard Balance Sheet, klik Customize kemudian tentukan periode akuntansi yang akan di tampilkan kemudian pilih Display, maka akan tampil seperti gambar dibawah ini



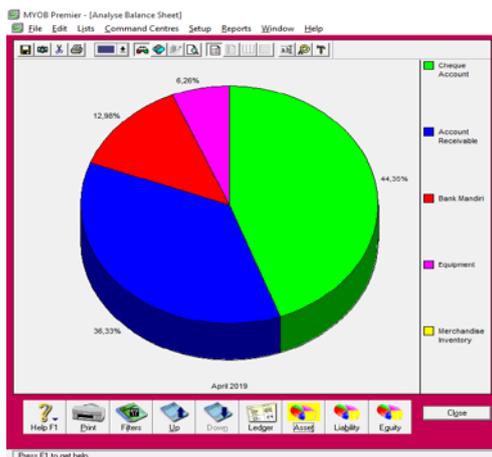
Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 12. Laporan Perubahan Modal dan Laporan Neraca

Gambar diatas telah menunjukkan dua laporan yaitu Laporan Perubahan Modal dan Laporan Neraca. Untuk Laporan Perubahan Modal bisa di lihat dari total Equity sebesar Rp. 73.201.005, sedangkan untuk

Laporan Neraca bisa di lihat dari Total Asset yaitu sebesar Rp. 77.602.550.

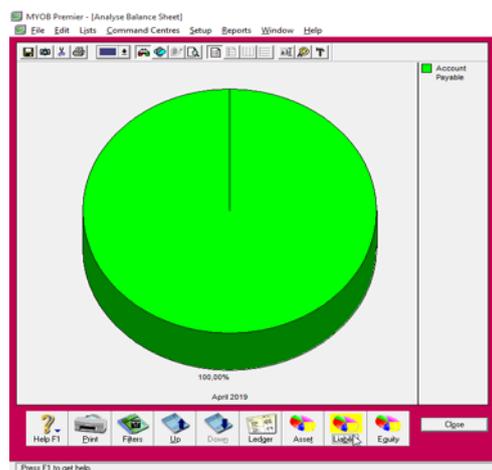
Untuk mengetahui posisi keuangan perusahaan dalam suatu periode tertentu baik harta, kewajiban, modal maupun laba rugi, dapat di lakukan dengan cara memilih menu Analysis lalu klik Balance Sheet kemudian filter bulan lalu, klik Asset, Liability, Equity untuk mengetahui posisi harta, kewajiban dan modal atau pilih menu Analysis. klik Profit & Loss kemudian filter bulan lalu klik Net P&L untuk mengetahui posisi laba & rugi. Berikut adalah tampilan analisa laporan keuangan PT ICSM Indonesia.



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 13. Laporan Grafik Assets

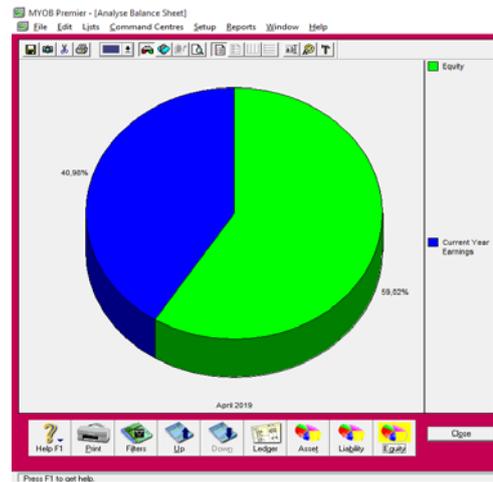
Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT ICSM Indonesia pada bulan April 2019 memiliki Cheque Account sebesar 44.35% yaitu Rp. 54.685.000, Account Receivable sebesar 36.33% yaitu Rp. 44.800.000, memiliki saldo di Bank Mandiri sebesar 12.98% yaitu Rp. 16.002.838 dan Equipment sebesar 6.26% yaitu Rp. 7.720.000.



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 14. Laporan Grafik Liability

Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT ICSM Indonesia hanya memiliki satu kewajiban yaitu Account Payable. Sehingga pada grafik Account Payable sebesar 100% yaitu Rp. 12.278.000.



Sumber: Riani, Wati (2019)

Gambar 15. Laporan Grafik Equity

Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT ICSM Indonesia pada bulan April 2019 memiliki Equity sebesar 59.02% yaitu Rp. 43.200.000 dan Current Year Earnings sebesar 40.98% yaitu Rp. 30.001.005.

## KESIMPULAN

Penggunaan MYOB Accounting V16 pada PT ICSM Indonesia dapat menjadi alternatif pemecahan masalah dalam pengolahan data akuntansi yaitu dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam proses pengolahan data akuntansi yang dilakukan. Dikarenakan proses awal transaksi sampai dengan hasil laporan keuangan menjadi satu file, maka mempermudah dalam pencarian data dan data menjadi lebih aman. Serta penggunaan MYOB Accounting V16 pada PT ICSM Indonesia dapat mempercepat proses pembuatan laporan keuangan sehingga dapat mempercepat pengambilan keputusan bisnis.

## REFERENSI

Fitrawansyah, & Elan, K. (2014). *Rahasia langkah-langkah jitu menguasai MYOB accounting untuk perusahaan dagang, jasa & manufaktur*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Mujiaty, Y., Vidada, I. A., Novayanti, D., & Irwandy, A. (2019). *Pengolahan Data Akuntansi*

- Menggunakan Myob V16 Pada Cv. Optik Bonie Jakarta Barat, 3(2), 1–9.
- Mulyaningsih, T., Faizah, S., & Solecha, K. (2018). Pengolahan Data Akuntansi Perusahaan Dagang Menggunakan Zahir Accounting Versi 5 . 1, 2(2), 149–158.
- Murniyati, & Putri, K. D. (2018). Pengolahan Data Akuntansi Pada CV . Pangan Sejahtera. *Mabiska*, 3(2), 58–68.
- Putri, K., Rusdi, I., & Mulyani, A. S. (2018). Sistem Informasi Transaksi Keuangan Pada PT Aulia Prima Alami Depok, 6(2), 149–158.
- Rahmawati, M. (2015). Peran Aplikasi Komputer Berbasis Akuntansi Untuk Badan Usaha Dalam Perspektif Sistem Informasi, *XIII*(2), 172–183.
- Rusdi, I., & Budiono, K. (2016). Sistem Informasi Transaksi Keuangan Pt Primer Globalindo, 81–90.
- Utami, L. D., & Hidayat, R. (2018). Pengolahan Data Keuangan Dengan Menggunakan Zahir Accounting 5 . 1, *XVI*(1), 99–106.
- Wahyuningsih, A. (2013). Implementasi Akuntansi Sistem Pembelian dan Penjualan Obat Dengan Menggunakan Aplikasi MYOB Accounting Pada Praktek Kedokteran. *Sisfokom*, 02(02), 5–11.
- Zaenuri, M. (2013). Penerapan Aplikasi Software MYOB Pada Perusahaan Dagang (Toko Angkasa Komputer). *Infokam*, IX(II), 27–36.

## Hubungan Disiplin, Kompensasi Dengan Kinerja Pada Pusat Pemanfaatan Penginderaan Jauh Lapan, Jakarta Timur

Dedy Syahyuni

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: [dedy.ddn@bsi.ac.id](mailto:dedy.ddn@bsi.ac.id)

Diterima	Direvisi	Disetujui
19-12-2019	23-01-2020	24-02-2020

**Abstrak** - Dalam setiap organisasi baik swasta atau pemerintahan, salah satu perhatian dari bagian atau divisi manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan kinerja karyawannya. Hal ini terus diperhatikan dan ditingkatkan sehubungan dengan semakin tingginya tuntutan dari masyarakat. Peningkatan laba atau efektifitas dan efisiensi kerja di perusahaan swasta atau peningkatan mutu pelayanan dari organisasi pemerintah terus diperhatikan oleh stake holder masing masing. Telah banyak penelitian dan tulisan ilmiah yang membahas permasalahan kinerja akan tetapi tulisan ini mencoba membahas bagaimana sebuah organisasi pemerintah meningkatkan dan mempertahankan kinerja dari para karyawannya. Biasanya kinerja banyak dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan akan tetapi tulisan ini mencoba membahas cara organisasi pemerintah dalam hal ini Pusat Pemanfaatan Penginderaan Jauh (Lapan), Jakarta Timur dalam upaya peningkatan variabel kinerja karyawan dan hubungannya dengan variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja. Sebagai responden pada tulisan ini adalah para karyawan yang bekerja Pada Pusat Pemanfaatan Penginderaan Jauh (Lapan), Jakarta Timur. Tulisan ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dimana mencoba untuk melihat hubungan diantara variabel yaitu variabel Disiplin kerja, kompensasi dan hubungannya dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Kompensasi dan kinerja

**Abstract** – In any organization, whether private or government, one concern from the division or division of human resource management is the improvement of the performance of its employees. This continues to be noted and improved in line with the increasing demands of the community. Increasing profits or effectiveness and work efficiency in private companies or improving the quality of service from government organizations continue to be considered by their respective stakeholders. There have been many studies and scientific papers that discuss performance issues but this paper tries to discuss how a government organization improves and maintains the performance of its employees. Usually performance is much influenced by motivation and training but this paper tries to discuss the way government organizations in this case the Center for Remote Sensing Utilization (Lapan), East Jakarta in an effort to improve employee performance variables and their relationship with compensation variables and work discipline variables. Respondents in this paper are employees who work at the Center for Remote Sensing Utilization (Lapan), East Jakarta. This paper uses descriptive quantitative methods which try to see the relationship between variables, namely the variable Work discipline, compensation and its relationship with employee performance.

Key word : Discipline, Compensation, Job Performance

### PENDAHULUAN

Disiplin kerja adalah suatu tingkatan kehadiran para karyawan dalam organisasi, bagaimana karyawan menataai semua tata aturan yang ada dalam organisasi, sebuah pola kerja yang harus ditaati oleh para karyawan dan sejenisnya. Dari disiplin kerja, para pekerja memberikan tugasnya dengan baik dan disiplin kerja merupakan salah satu tolok ukur kesetiaan para karyawan pada organisasi atau perusahaan karena itu disiplin kerja

merupakan perihal yang sangat penting bagi jalannya perusahaan bisnis atau suatu organisasi.

Selanjutnya kompensasi adalah balas jadi dari apa yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan atau organisasi. Tinggi rendahnya dari kompensasi yang diberikan perusahaan tergantung dari seberapa banyak kontribusi karyawan kepada perusahaan atau organisasi. Selain dari itu banyak sedikitnya kompensasi yang diberikan tergantung dari seberapa bagus karyawan dalam bekerja, misalnya baiknya

kualitas pekerjaan menambah sedikit banyaknya kompensasi.

Oleh karena itu terkadang ada yang berpendapat bahwa bila disiplin kerja baik maka kompensasi juga baik. Hal ini bukan hal yang salah akan tetapi tidak seluruhnya benar karena besr kecilnya kompensasi tergantung pada variabel yang lain seperti kompetensi, motivasi dan lainnya.

Akan tetapi apakah yang mungkin dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi dalam pekerjaan para karyawan. Banayak penelitian yang telah dilakukan untuk membahs ini akan tetapi dalam hal ini penulis mencoba melihat hubungan antara disiplin, kompensasi dengan kinerja karyawan. Untuk membahas lebih baik, berikut adalah paparan teori akan ketiga variabel tersebut sebelum dihitung dengan bantuan excel dan SPSS Versi 21.

### Disiplin

Menurut pendapat dari Singodimedjo (Sutrisno, 2016) dinyatakan bahwa "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memtuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan."

Selain dari itu menurut Siagian (Sutrisno, 2016) tingkat disiplin kerja yang baik atau yang tinggi dapat tercermin pada keadaan, yaitu :

1. Adanya rasa kepedulian yang tinggi dari karyawan terhadap pencapaian tujuan oraganisasi.
2. Semangat dan atau gairah kerja juga insiatif dari para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Rasa tanggung jawab yang tinggi dari para karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan para karyawan didalam organisasi.
5. Semakin baiknya tingkat efisiensi kerja dan juga produktivitas kerja dari para karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2016) keadaan yang teratur adalah ciri utama organisasi dan disiplin kerja adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dalam tersebut. Tujuan utama dari adalah untuk meningkatkan atau mempertahankan efisiensi seoptimal mungkin dengan cara mencegah inefisiensi dari penggunaan enagi dan waktu. Disiplin kerja mencoba meminimalisasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan oleh kurang perhatian, ketidakmampuan dan juga keterlambatan. Disiplin kerja berusaha untuk mencegah pekerjaan yang lambat atau terlalu dini mengakhiri pekerjaan yang disebabkan oleh keterlambatan prosedur atau kemalasan karyawan.

Menurut Siagian dalam (Sutrisno, 2016) Bentuk dari pelanasaan disiplin yang baik dan benar akan tercermin pada adanya suasana, yaitu :

1. Rasa kepedulian yang tinggi dari karyawan terhadap pencapaian dari tujuan perusahaan.
2. Semangat dan gairah kerja juga insiatif yang tinggi dari para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Rasa tanggung jawab yang besar dari para karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Rasa memiliki dan rasa solidaritas yang semakin tinggi dikalangan para karyawan.
5. Adanya peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja dari para karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan karyawan adalah suatu kesadaran dan kesediaan dari seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan juga norma-norma sosial yang berlaku dalam lingkungannya. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara suka rela dan tanpa paksaan dalam mentaati semua peraturan dan juga sadar akan tugas termasuk tanggung jawabnya. Lebih lanjut Menurut (Hasibuan, 2016) Kesediaan dalam disiplin kerja adalah suatu wujud dari sikap tingkah laku dan perbuatan dari karyawan yang sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis .

### Kompensasi

Menurut Andrew E Sikula dalam (Mangkunegara, 2013) yang dimaksud dengan kompensasi adalah sesuatu yang dihitung sebagai suatu yang sama. Dalam hubungannya dengan MSDM, hadiah atau pemberian yang bersifat keuangan, dalam hal ini balsa jasa atau kompensasi yang diberikan kepada para karyawan sebagai bentuk dari penghormatan dari pekerjaan yang mereka berikan. Aturan dan ketentuan dari bentuk pemberian upah dan gaji digunakan sebagai alat mengelola pemberian keuangan antara pimpinan dan pegawainya.

Menurut (Suwatno, 2016) sebuah perusahaan harus dapat menetapkan kegiatan kompensasi yang didasari oleh pertimbangan peraturan pemerintah, memperhatikan kemampuan perusahaan dan lingkungannya, sehingga menjamin kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya para karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

#### 1. Asas Keadilan

Pemberian kompensasi dapat merubah perilaku dari para karyawan dalam perusahaan dan organisasi. Pemberian dari kompensasi yang tidak didasari pada asas keadilan akan menciptakan kondisi kerja karyawan yang tidak baik. Azas keadilan adalah suatu kondisi imbalan bagi para karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan beban yang sama. Dapat dikatakan dalam arti lain, bahwa kompensasi bagi karyawan di suatu yang sama atau dengan besar bobot yang sama, relatif memberikan dampak pada besar kompensasi yang

sama yang didapatkan oleh setiap karyawan. Sehingga dengan dengan terwujudnya asas keadilan dapat menciptakan lingkungan kerja yang ideal, semangat kerja, disiplin, loyalitas kerja, dan stabilitas dari karyawan akan tercipta dengan lebih baik.

## 2. Asas Kelayakan dan Kewajaran

Besarnya nilai Kompensasi yang didapatkan oleh para karyawan harus dapat dipastikan sudah memenuhi semua hal yang mereka butuhkan dalam kehidupan mereka. Sehingga berapa jumlah uang yang dapatkan akan mencerminkan status, kemampuan dan juga penilaian karyawan pada perusahaan. Sebagai salah satu ukuran yang dipakai dalam penentuan kompensasi ini adalah standar Upah Minimum Regional (UMR). Kompensasi dapat dikatakan cukup apabila besaran kompensasi sudah mempertimbangkan harus mempertimbangkan faktor seperti prestasi kerja karyawan, strata pendidikan, macam dari pekerjaan, risiko yang mungkin timbul dalam pekerjaan, besarnya tanggung jawab yang diemban oleh karyawan, posisinya lainnya. Seorang Manajer pada bagian SDM harus dapat menelaah dan juga menyesuaikan besarnya nilai kompensasi yang sebaiknya didapatkan oleh para karyawan perusahaan dan hal ini harus disesuaikan dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan termasuk ketentuan pemerintah.

Besarnya kompensasi yang baik harus memberikan efek positif bagi para karyawan perusahaan dan juga bagi kemajuan perusahaan. Tujuan kompensasi menurut (Suwatno, 2016) adalah :

1. Komitmen dalam bekerja sama
2. Kepuasan karyawan dalam bekerja
3. Pengadaan sumberdaya yang tepat
4. Semangat kerja
5. Terciptanya asas keadilan
6. Disiplin kerja para karyawan
7. Pemaksimalan fungsi dari Serikat kerja
8. Pengaruh dari kebijakan peraturan pemerintah

Menurut (Suwatno, 2016), Kompensasi harus memberi dampak positif bagi karyawannya berikut penjelasannya.

1. Dengan adanya kompensasi yang baik akan terjalin suatu hubungan yang baik dan ideal antara karyawan dengan perusahaan, hubungan yang saling terhubung dan saling membutuhkan.
2. Setiap pekerjaan dan pencapaian target perusahaan yang dilakukan oleh para karyawan dilakukan dengan seoptimal mungkin sehingga efisiensi dan efektifitas tinggi.
3. Pencarian dari karyawan baru akan berjalan dengan baik dan benar bila sistem kompensasi dilaksanakan dengan baik.
4. Setiap karyawan yang bekerja akan mendapatkan efek yang baik bila mereka memahami bahwa Kompensasi diberikan dengan layak.

5. Kompensasi pekerjaannya yang baik akan memberikan kepastian terjadinya keadilan di dalam organisasi.
6. Disiplin dalam bekerja akan tercipta bila kompensasi telah dirasa memadai.
7. Keberadaan serikat buruh atau serikat pekerja dalam perusahaan dapat dimaksimalkan sebagai mitra bagi manajemen.
8. Peraturan pemerintahan dapat menjamin kehidupan yang layak bagi masyarakat dalam hal ini para pekerja.

## Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) kata kinerja berasal dari akar kata *Job Performance* atau disebut juga dengan *Actual Performance* atau diartikan sebagai prestasi kerja atau terkadang disebut juga dengan prestasi pada dasarnya adalah keadaan yang sesungguhnya yang telah diraih oleh seorang pekerja. Pengertian dari kinerja adalah suatu hasil atau manfaat kerja secara jumlah dan mutu yang dikerjakan oleh karyawan dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan penugasan yang dilimpahkan perusahaan.

Menurut Harmani Pasolong (Fahmi, 2016) Kinerja karyawan memiliki beberapa bagian, yaitu :

1. Hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pekerja dan atau timnya dalam sebuah lingkungan kerja.
2. Peraturan yang dibuat untuk menjalankan fungsi dari tugas yang diemban oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Para pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus sesuai dengan aturan dan ketentuan perusahaan.
4. Semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan tidak bertentangan dengan aturan moral dan atau etika yang berlaku secara umum dimasyarakat.

Menurut Wirawan (Pramularso, 2017) "Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Lebih lanjut menurut Wirawan dalam (Pramularso, 2017) kinerja dari karyawan secara operasional secara umum bisa dibagi menjadi tiga bagian : pertama hasil kerja, kedua perilaku kerja dan ketiga sifat pribadi para pekerja yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Sudarmanto dalam (Syahyuni, 2018) menyimpulkan bahwa : suatu organisasi yang sukses dan efektif dalam pencapaian tujuannya merupakan suatu organisasi yang dengan para pekerja yang ada didalamnya memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Organisasi yang sukses akan ditopang oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tinggi. Banyak contoh kasus dari beberapa organisasi yang dapat berhasil dan juga efektif dalam pencapaian tujuan karena perusahaan atau organisasi ditopang oleh adanya tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Sebaliknya, tidak sedikit pula perusahaan yang

mengalami gagal bahkan kebangkrutan karena kinerja karyawan yang buruk. Oleh karena itu, harus ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau terkadang disebut juga dengan kinerja organisasi dengan kinerja dari para karyawan didalam perusahaan.

Menurut Dessler dalam (Syahyuni, 2018) Terdapat 6 indikator dari kinerja karyawan:

1. Mutu kerja adalah ketepatan, ketelitian, dan tingkat dapat diterimanya pekerjaan untuk dapat dilaksanakan.
2. Produktivitas dilihat dari mutu dan efisiensi kerja yang selesai oleh para karyawan dalam waktu tertentu. I
3. Informasi dan juga pengetahuan atas pekerjaan dan tugas adalah kemampuan praktis dan teknik juga informasi dalam pekerjaan dapat diakses dengan baik.
4. Para karyawan di percaya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penyelesaian pekerjaannya.
5. Adanya jumlah yang memadai dari waktu pengerjaan pekerjaan, waktu istirahat / jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran, sehingga para karyawan mendapatkan hak dan kewajibannya secara proporsional.
6. Para pekerja mendapatkan kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan tanpa harus didampingi oleh pengawas atau supervisor.

### Validitas dan Reliabilitas

Menurut Priyatno dalam (Pramularso, 2017) Uji dari validitas item dipergunakan untuk menggambarkan seberapa tepat suatu bahan penelitian Suatu Item dapat dinyatakan valid apabila ditemukan korelasi atau hubungan dengan nilai total. Pengujian dari validitas item dalam aplikasi spss dapat menggunakan 2 buah cara analisa, Korelasi Pearson atau disebut juga dengan *Corrected* item Total *Correlation*. Dalam teknik uji dari validitas item dengan korelasi pearson, dapat dilakukan dengan cara mengkorelasi nilai item dengan nilai dari total item, kemudian pengujian atas signifikansi dapat dilakukan dengan menilai criteria r tabel pada tingkat ukuran signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai didapatkan positif dan r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka item dapat dinyatakan sebagai nilai valid (demikian pula bila hasil didapatkan sebaliknya).

Lebih lanjut Priyatno dalam Pramularso, Uji atas reliabilitas adalah uji untuk melihat konsistensi dari alat ukur yang biasanya menggunakan koefisien Tanya jawab yang dibagi kepada responden. cara yang sering dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan skala rentangan atau lazim disebut dengan *Cronboach Alpha*. Uji reliabilitas adalah kelanjutan dari uji validitas dimana dalam pengujian ini item yang masuk dalam pengujian adalah item item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja.

Dalam tulisan ini penulis menggunakan teori dari Siagian dalam Sutrisno untuk variabel disiplin, teori Susilo Martoyo dalam teori Badriyah untuk variabel kompensasi dan teori dari Hermani Pasolong dalam Fahmi untuk variabel Kinerja

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Metode ini dilakukan dengan cara dimana semua variabel dipertemukan dalam sebuah hitungan statistik. Perhitungan menggunakan bantuan MS Excel dan SPSS atau kepanjangan dari *Statistical Product and Service Solution* dan tulisan ini menggunakan Versi 21. Selain dari itu tulisan ini menggunakan beberapa referensi dari beberapa buku yang berhubungan dengan judul dan beberapa jurnal ilmiah yang juga sesuai dengan judul sebagai dasar teori sehingga penelitian dapat memiliki dasar teori yang kuat.

Metode pengambilan sample menggunakan metode sample jenuh dimana seluruh karyawan pada bagian tersebut dijadikan sample. Sedangkan dalam pembuatan kuisioner menggunakan teori dari beberapa ahli.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan yang telah dihitung dengan bantuan Microft Soft Excel dan SPSS versi 21 maka didapatkan hasil seperti berikut. Dalam perhitungan validitas maka dapat terlihat dalam tabel 1 dibawah ini

no	r tabel	r hitung	validitas
1	0,279	0,625	valid
2	0,279	0,492	valid
3	0,279	0,503	valid
4	0,279	0,650	valid
5	0,279	0,532	valid
6	0,279	0,557	valid
7	0,279	0,620	valid
8	0,279	0,397	valid
9	0,279	0,487	valid
10	0,279	0,497	valid

Dapat terlihat dari hasil perhitungan validitas ditemukan bahwa semua item dari kuisioner variabel disiplin kerja memiliki tingkat validitas yang baik (semua valid).

**Tabel 2**

Validitas Kompensasi			
no	r tabel	r hitung	validitas
1	0,279	0,431	valid
2	0,279	0,486	valid
3	0,279	0,409	valid
4	0,279	0,328	valid
5	0,279	0,383	valid
6	0,279	0,292	valid
7	0,279	0,598	valid
8	0,279	0,570	valid

Sedangkan dalam uji validitas untuk variabel kompensasi ditemukan bahwa hasil uji validitas untuk semua item pertanyaan adalah valid, seperti terlihat pada tabel 2 diatas.

**Tabel 3**

Validitas Kinerja			
no	r tabel	r hitung	validitas
1	0,279	0,463	valid
2	0,279	0,724	valid
3	0,279	0,4436	valid
4	0,279	0,647	valid
5	0,279	0,679	valid
6	0,279	0,500	valid
7	0,279	0,335	valid
8	0,279	0,329	valid

Dari hasil uji validitas variabel kinerja sebagai variabel terikat dalam tulisan in didapatkan hasil bahwa semua item dari pertanyaan dinyatakan valid karena melewati batas nilai r tabel.

Dalam perhitungan reabilitas atas tiga variabel tulisan ini maka dapat terlihat dalam beberapa tabel berikut.

**Tabel 4**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	10

Hasil uji reabilitas untuk variabel disiplin adalah 0,705 yang artinya tingkat reabilitasnya kuat.

**Tabel 5**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.403	8

Dari hasil perhitungan uji reabilitas yang menggunakan SPSS untuk variabel kompensai didapatkan hasil cukup reabel

**Tabel 6**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	8

Sedangkan untuk variabel terikat dalam tulisan ini maka didapatkan hasil reabilitas yang kuat. Dalam uji normalitas atau uji untuk menegtahui seberapa baik tingkat kenormalan data maka didapatkan hasil :

**Tabel 7**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandar rdized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1.423
Most Extreme Differences	Absolute	0.228
	Positive	0.228
	Negative	-0.134
Kolmogorov-Smirnov Z		1.613
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.011

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sedangkan untuk perhitungan uji multikolinieritas didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 8 Multikolinieritas**

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

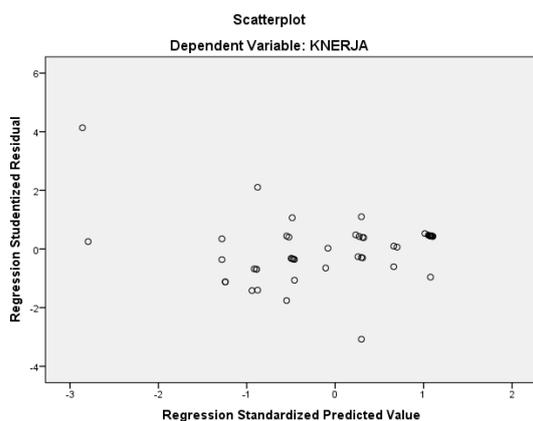
Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffi ents	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toler ance	VIF
(Const nt)	16.260	5.292		3.07 2	.004		
1 DISIPLI N	.473	.081	.647	5.81 7	.000	1.00 0	1.000

KOMP								
	-.015	.100	-.017	-.154	.878	1.00	1.000	
ENSAS						0		

a. Dependent Variable: KNERJA

Berikutnya dalam menghitung heterokedaksitas atau untuk mengetahui apakah ada keraguan atas data yang digunakan maka dapat terlihat dari tabel berikut.

Tabel 8 Heterokedaksitas



Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa gambar menyerbar, diantara nilai nol dan tidak terbentuk berpola dan tidak berpola bergelombang dimana artinya tidak terdapat keraguan atas data yang dipakai. Berikutnya setelah kita menghitung uji kalsik maka kita lakukan uji korelasi dan determinasi, adapuan hasil dari uji korelasi dan determinasi adalah sebagai berikut.

Tabel 9 Korelasi

**Correlations**

		DISIPLI	KOMPEN	KNERJ
		N	SASI	A
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	-.019	.647**
	Sig. (2-tailed)		.894	.000
	N	50	50	50
KOMPEN SASI	Pearson Correlation	-.019	1	-.030
	Sig. (2-tailed)	.894		.838
	N	50	50	50
KNERJA	Pearson Correlation	.647**	-.030	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.838	

N	50	50	50
---	----	----	----

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

Tabel 10 Determinasi

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

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 <sup>a</sup>	.419	.394	1.453

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KiNERJA

Dapat terlihat bahwa hasil uji korelasi ditemukan bahwa tingkat korelasi (R) adalah 0,647 yang artinya kedua variabel bebas berhubungan kuat dengan variabel kinerja. Sedangkan determinasi didapatkan dari nilai R Square sebesar 0.419 atau dapat dikatakan bahwa variabel disiplin dan kompensasi memberikan sumbangan sebesar 41,9 % atas terjadinya variabel kinerja,

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Pramularso, yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Menurut (Pramularso, 2017) hasil perhitungan tabel dapat diketahui besarnya koefisien korelasi ( R ) sebesar 0,499 yang berarti terdapat hubungan antara disiplin kerja karyawan dengan variabel kinerja karyawan pada Hotel Cipta, Pancoran di Jakarta Selatan dan hubungan tersebut adalah cukup kuat. Sedangkan pada uji Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,249, artinya kontribusi atau disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel, Pancoran Jakarta Selatan sebesar 24,9%, sedangkan sisanya sebesar 75,1% adalah sumbangan dari faktor lain selain dari faktor disiplin kerja karyawan dan untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui lebih jauh.

Akan tetapi dalam penelitian yang lain didapatkan hasil bahwa apabila kinerja terjadi dengan baik maka akan tercipta promosi jabatan. Lebih lanjut (Syahyuni, 2018) menyatakan Dari hasil uji determinasi diatas didapatkan kesimpulan bahwa kinerja memberikan sumbangan sebanyak 53,6 persen terhadap promosi jabatan. Sedangkan sisanya atau 46,4 persen dipengaruhi oleh variable atau faktor lain.

Jadi apabila para karyawan ingin terjadi promosi jabatan maka yang mereka harus lakukan adalah disiplin dalam bekerja sehingga terjadi kinerja lalu akhirnya terjadi promosi.

Selanjutnya dari perhitungan yang menggunakan aplikasi SPSS, maka tabel Anova didapatkan hasil sebagaimana berikut:

Tabel 11 Anova

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	71.596	2	35.798	16.957	.000 <sup>b</sup>
Residual	99.224	47	2.111		
Total	170.820	49			

a. Dependent Variable: KNERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN

Untuk mengetahui uji determinasi maka dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 12 Determinasi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.260	5.292		3.072	.004
DISIP	.473	.081	.647	5.817	.000
KOMP	-.015	.100	-.017	-.154	.878

a. Dependent Variable: KNERJA

Dapat dilihat bahwa dari tabel diatas maka diperoleh persamaan baru dari perhitungan determinasi sebagai berikut :

$$Y = A + bX_1 + X_2$$

$$Y = 16.260 + 0,473 + -0,015$$

## KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dan perhitungan dengan bantuan MS excel dan SPSS versi 21 maka ditemukan bahwa ada hubungan antara ketiga variabel sesuai dengan dugaan awal penulis. Ada hubungan yang cukup kuat diantara variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Pemanfaatan Penginderaan Jauh Lapan, Jakarta Timur hal ini terlihat dari hasil perhitungan pada bagian sebelumnya selain dari itu adanya kontribusi (determinasi) dari terjadinya kinerja karyawan dari variabel disiplin dan kompensasi akan tetapi perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh atas variabel lain yang diperkirakan mempengaruhi kinerja selain dari variabel disiplin dan kompensasi.

## REFERENSI

- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1(2), 171–178. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta/article/view/2220>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 76–82. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta/article/view/2660/2037>

## ***Leadership, Compensation Dan Motivation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Citi International Sun Yat Sen***

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

<sup>1</sup>Fakultas Pariwisata, Universitas Pelita Harapan  
e-mail: [juliana.stpph@uph.edu](mailto:juliana.stpph@uph.edu)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Tarumanagara  
e-mail: [arifinds@gmail.com](mailto:arifinds@gmail.com)

Diterima	Direvisi	Disetujui
23-10-2019	23-01-2020	14-02-2020

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hipotesis diuji dengan data primer dengan total sampel 35 responden dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur menggunakan metode non probabilitas sampling. Penulis menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, Angket menggunakan Skala Likert seperti 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Agak Setuju), 4 (Agak Setuju), 5 (Setuju), 6 (Sangat Setuju). Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis menyimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kepemimpinan, kompensasi, motivasi, kepuasan kerja

**Abstract** – *This research aims to determine the effect of significant compensation, leadership, and motivation to job satisfaction. Data collection technique is using a questionnaire. The hypotheses were tested with primary data with the total sample 35 respondents collected through structured questionnaire using non probability sampling method. Writer use questionnaire as method of collecting data, The Questionnaire use Likert Scale such as 1 (Strongly Disagree), 2 (Disagree), 3 (Rather Disagree), 4 (Rather Agree), 5 (Agree), 6 (Strongly Agree). Data were analyzed using multiple regression analysis. The results of the analysis concludes that there is simultaneously a leadership effect, compensation, and motivation to job satisfaction.*

**Keywords** : *leadership, compensation, motivation, job satisfaction*

### **PENDAHULUAN**

Pariwisata merupakan salah satu industri yang memberikan kontribusi besar bagi pertumbuhan dunia karena efek gandanya sektor pariwisata dapat menciptakan perubahan yang berkaitan dengan kegiatan sosial, ekonomi dan budaya sehingga dapat memengaruhi perdagangan, investasi, lapangan pekerjaan serta kualitas hubungan antar manusia. Dalam dunia usaha, manusia merupakan sumber daya yang penting untuk mencapai tujuan. Karena manusia berperan dalam menggerakkan, mengelola, dan melaksanakan segala aktivitas kegiatan usaha. Oleh karena itu, faktor manusia perlu mendapat perhatian. Namun manusia sebagai karyawan dalam perusahaan bukanlah hanya sebagai faktor produksi. Melainkan juga sebagai sarana manajemen yang sangat penting, karena manajemen dengan berbagai sumber daya manusia yang tersedia seperti modal, teknologi tidak dapat berjalan tanpa manusia.

Jadi, dalam hal ini pihak manajemen harus melakukan usaha agar dapat meningkatkan kualitas

sumber daya manusiannya melalui pengembangan sumber daya manusianya dan memandangnya sebagai aset perusahaan yang harus dikembangkan dengan cara memberi pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal-hal lain agar tenaga kerja merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga mereka termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kinerja dari karyawan tersebut Apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya, maka di dalam diri setiap karyawan tersebut akan timbul suatu kepuasan dalam bekerja yang akan berakibat pada peningkatan produktivitas kerjanya. Setiap karyawan mengharapkan terdapat rasa kepuasan diri dalam benak para karyawan tersebut. Hal ini serupa diharapkan oleh manajer Hotel Citi International Sun Yat Sen bagi karyawannya, karena melalui kepuasan kerja tersebut dapat memengaruhi pola kerja karyawan dalam memberikan kontribusi usaha yang terbaik yang

dapat diberikannya dalam upaya mencapai prestasi kerja yang baik. Namun dalam hal ini, memotivasi karyawan untuk mewujudkan kepuasan kerja bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah untuk dilaksanakan, seperti pula yang dialami oleh manajer Hotel Citi International Sun Yat Sen. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kebutuhan dari masing-masing karyawan, tidak hanya berbeda dalam kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berbeda dalam kemauan atau dengan kata lain setiap karyawan berbeda antara satu dengan lainnya. Ada karyawan yang bekerja dengan motivasi untuk mengembangkan karir, tetapi ada juga yang memiliki motivasi untuk mendapatkan gaji yang tinggi. Oleh sebab itu, bentuk motivasi antar karyawan juga berbeda satu sama lain. Maka pihak hotel di sini berusaha memotivasi karyawannya dengan cara mencoba untuk memahami persepsi karyawan mengenai apa yang diinginkan dari hotel sebagai perwujudan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan yang menyangkut sikap mental, perbaikan dan tindakan yang nyata dalam pribadi tenaga kerja itu sendiri. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam hal kepuasan kerja adalah bagaimana caranya memberikan kompensasi yang terbaik, yaitu sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga para karyawan dapat merasakan kepuasan sehingga dapat berdampak positif bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan yaitu meningkatkan nilai perusahaan dapat tercapai. Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh hotel kepada karyawannya yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan deksripsi kerja. Hotel Citi International Sun Yat Sen merupakan hotel yang tidak terlalu jauh dari pusat kota, di mana akses sangat mudah dari hotel ini ke sejumlah atraksi dan *landmarks* seperti Thamrin Plaza, Tirtanadi *Water Tower*, Pantai Cermin *Theme Park*. Menurut (Mudor, 2011) menyatakan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu perusahaan ingin sukses, terlebih lagi karyawan yang baik selalu ingin mengetahui bagaimana karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor lain yakni kompensasi juga memengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki oleh seorang manajer yang ingin berhasil (Malik, 2011) Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga tercermin rasa tanggung jawab dan gairah kerja untuk menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang baik untuk pekerjaannya. Pentingnya kepuasan kerja menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Pimpinan perusahaan melakukan pendekatan tidak hanya pada karyawan tetapi juga pada keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan dapat mengetahui apa yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Moorhead & Griffin, 2013) kepuasan kerja

merupakan derajat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Mangkunegara, 2013) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. *Compensation* menurut (Rivai, 2013) berarti sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yakni kompensasi yang bersifat langsung (seperti gaji, upah, bonus, komisi) maupun yang bersifat tidak langsung (seperti asuransi, tunjangan kesehatan, fasilitas untuk karyawan seperti tersedianya seragam, tempat parkir). Kompensasi yang bersifat non-keuangan lebih mengarah pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja (berkaitan dengan pekerjaan), serta adanya kerabat kerja yang menyenangkan, juga kebijakan-kebijakan yang tepat (seperti diberikannya wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan masalah) sehingga dapat memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang terbaik (Sulistyowati, 2012) Perumusan masalah dalam penelitian ini apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan? , apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *compensation* terhadap kepuasan kerja karyawan?, apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan?, apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *leadership*, *compensation* dan *motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan?. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan *leadership*, *compensation* dan *motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mempertahankan kepuasan kerja atau bahkan meningkatkannya merupakan salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Penerapan kepemimpinan pada suatu organisasi dengan organisasi lainnya biasanya berbeda-beda, tergantung pada situasi, kondisi kerja, dan jenis pekerjaan yang dilaksanakan.

Pada lazimnya perusahaan menginginkan kepemimpinan yang berorientasi pada produksi tinggi dan hubungan yang tinggi secara bersamaan, di mana produktivitas perusahaan baik menggunakan atau tanpa menggunakan aspek berupa hubungan antara atasan/bawahan yang baik.

Menurut (Yanoto, 2018) menyatakan kepemimpinan (*leadership*) merupakan kunci bagi organisasi dapat mencapai tujuan sesuai visi dan misi organisasi tersebut. Pemimpin yang dapat menginspirasi dan mengomunikasikan tujuan organisasi dengan baik. Gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja di dalam organisasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alonderiene, 2016) menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan mempunyai pengaruh penting terhadap kepuasan kerja, Tingkat

kompatibilitas pemimpin dan pekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting pada kepuasan kerja. Pemimpin yang memiliki fitur kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan lebih disukai karyawan. Pekerja ingin manajer untuk menjadi pemimpin. Ketidakpuasan pekerjaan muncul ketika ada kesenjangan antara harapan pekerja terhadap fitur kepemimpinan yang dimiliki manajer. Tingkat kepuasan kerja meningkat ketika kesenjangan antara harapan pekerja mengenai karakteristik kepemimpinan manajer berkurang. Situasi ini menyingkirkan stres kerja yang dialami pekerja. Kompensasi mencakup baik imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Penghargaan ekstrinsik termasuk hadiah moneter dan non moneter. Hadiah uang non moneter mencakup hal-hal selain dari dasar membayar seperti manfaat. Uang adalah indikator motivasi. Kinerja karyawan akan meningkat jika mereka dibayar tinggi. Uang dianggap sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaan, untuk mendukung keluarga mereka, dan pembayaran untuk pekerjaan yang dilakukan. Organisasi harus mempertimbangkan imbalan keuangan seperti gaji karena memiliki pengaruh yang kuat pada motivasi dan retensi karyawan. Gaji karyawan mencakup semua faktor kompensasi yang diberikan kepadanya terhadap karyanya. Gaji merupakan komponen penting untuk retensi karyawan karena jika mereka merasa kesenjangan mengenai upah antara profesi dan lain-lain, mereka dapat puas atau kecewa terhadap pekerjaan mereka. Kurang bayar dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan merupakan salah satu faktor yang ekstrinsik yang bertanggung jawab untuk pekerjaan ketidakpuasan. Pembayaran memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan karyawan. Gaji adalah salah satu variabel yang memuaskan dan mengurangi tingkat ketidakpuasan karyawan. Jika seorang karyawan mendapatkan kompensasi sesuai dengan kebutuhannya, ia akan dengan mudah mengelola pekerjaan yang berlebihan jika terjadi keadaan darurat. Misalnya jika gempa datang atau banjir datang dan perawat harus bekerja lembur, mereka dengan senang hati akan melakukannya. Jadi remunerasi adalah faktor yang paling memuaskan (Yaseen, 2013)

Bayaran dan harapan promosi kerja memberikan motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih keras agar dapat dipromosikan. Kepuasan searah dengan motivasi. Dalam setiap organisasi, kinerja yang luar biasa adalah mungkin dengan karyawan berkomitmen besar yang hanya dapat dicapai dengan motivasi karyawan. Organisasi menerapkan sistem gaji untuk menghargai karyawan untuk memenuhi tujuan tertentu, yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Namun kebanyakan organisasi memperoleh kemajuan sangat pesat dengan sepenuhnya sesuai dengan strategi bisnis mereka melalui penghargaan dan program motivasi yang seimbang untuk karyawan. Dalam

lingkungan hidup yang ada karyawan sangat termotivasi memberikan layanan mereka sebagai sinergi untuk pencapaian tujuan organisasi, strategi bisnis, kemampuan tinggi, pertumbuhan dan kinerja. Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh (Singh, 2011) menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rachmad, 2013) yang menyimpulkan bahwa: Penelitian ini menemukan bahwa faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan dan komunikasi organisasi. Sementara disisi lain komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama merupakan mediator bagi kepemimpinan dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Untuk penelitian lebih lanjut diharapkan obyek penelitian dapat diperluas pada seluruh wilayah Indonesia. Penelitian untuk seluruh wilayah Indonesia akan ditemui latar belakang sosial, ekonomi dan budaya yang berbeda sehingga kemungkinan akan terbentuk pola perilaku yang berbeda. Penelitian lebih lanjut juga akan dilaksanakan untuk mengembangkan model dengan melibatkan masyarakat sebagai pengguna jasa perbankan dan mengembangkan variabel-variabel penelitian yang berhubungan dengan masyarakat sebagai konsumen sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih kompleks.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Muttaqien, 2014) menyatakan bahwa leadership dan compensation memiliki pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suryadharma, Adi, Riana, & Sintaasih, Ketut, 2016) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Juliana & Djakasaputra, 2019) menyatakan bahwa variabel *leadership* dan *compensation* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*

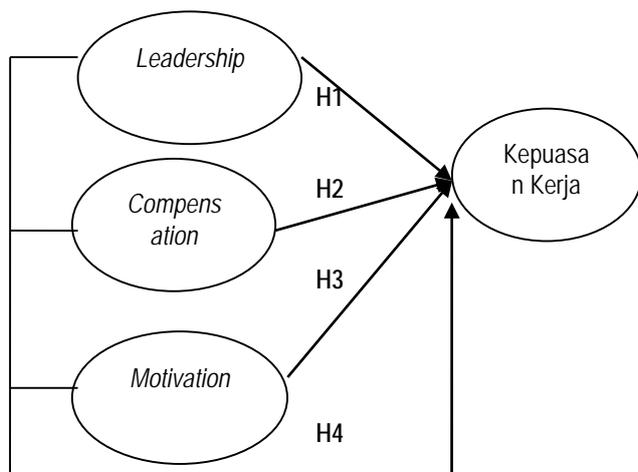
Penelitian yang dilakukan (Wardani & Jacob, 2018) membenarkan bahwa *leadership* dan *financial compensation* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti, 2013) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian yang dilaksanakan oleh (E. Akbar, Mattalatta, 2017) menyatakan bahwa motivasi, kompensasi serta iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Hardiyana & Fasha Nurhadian, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya pada kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini maka hipotesis yang dapat dirumuskan meliputi  
H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leadership* terhadap kepuasan kerja  
H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *compensation* terhadap kepuasan kerja  
H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *motivation* terhadap kepuasan kerja  
H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leadership, compensation* dan *motivation* terhadap kepuasan kerja  
Dari hipotesis yang telah dijabarkan dapat dibuat rerangka konseptual



Sumber : (Wardani & Jacub, 2018; Wijayanti, 2013)

**Gambar 1. Rerangka Konseptual**

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Lokasi Penelitian ini ada di Hotel Citi International Sun Yat Sen, Subjek penelitian merupakan karyawan hotel Citi International Sun Yat Sen. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang didapatkan pada penelitian ini berupa angka-angka yang selanjutnya akan dilakukan analisis dan dijabarkan secara deskriptif. Dalam penelitian ini informasi sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal, data internal dan eksternal dari sumber yang relevan, data *Company Profile* Hotel Citi International Sun Yat Sen data karyawan yang berhubungan dengan objek penelitian.

**Metode Penentuan Sampel**

Metode dalam pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non – Probabilitas yaitu metode *convenience sampling*. Dalam metode *convenience sampling* digunakan pengambilan sampel yang dilaksanakan dengan cara dipermudah yaitu dengan cara mendapatkan informasi dari anggota populasi yang tersedia pada saat penelitian berlangsung.(Sekaran,Uma dan Bougie, 2016)

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada karyawan Hotel Citi International Sun Yat Sen Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan Hotel Citi International Sun Yat Sen.

**Metode Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Selanjutnya penulis melakukan analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis yang dirumuskan . Analisis berdasarkan pada variabel *leadership, compensation, motivation* dan *kepuasan kerja*. Data yang dianalisis menggunakan skala Likert dengan enam poin (1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=agak tidak setuju, 4=agak setuju, 5=setuju, 6=sangat setuju). Analisis kuantitatif akan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23.0 for windows. Setelah kuesioner dibagikan, diisi dan dikumpulkan, kemudian hasilnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linier berganda. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah data tersebut layak untuk dianalisis. Kemudian untuk mengetahui instrumen yang digunakan tersebut valid atau tidak, penulis menggunakan validitas internal yang dibantu dengan program komputer, yaitu program SPSS versi 23.0 for windows.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa jauh pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent variable*). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y : variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kepuasan kerja karyawan

- a : nilai intersep (*konstanta*)
- b : koefisien regresi linier
- X<sub>1</sub> : variabel bebas (*independent variabel*) yaitu *leadership*
- X<sub>2</sub> : variabel bebas (*independent variabel*) yaitu *compensation*
- X<sub>3</sub> : variabel bebas (*independent variabel*) yaitu *motivation*
- e : epsilon atau *error* pada garis regresi, merupakan selisih nilai Y yang diprediksikan dengan nilai Y yang diperoleh

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 heteroskedasitas. 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 sig < α, 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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Validitas data untuk masing-masing variabel diukur dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel dimana suatu instrumen dinyatakan valid apabila korelasi antara dua skor suatu butir dengan skor totalnya minimal sebesar 0,3. Berikut adalah data hasil output SPSS untuk mencari nilai korelasi antara setiap butir pertanyaan dengan skor totalnya: (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016)

Pada tabel 1 terlihat bahwa seluruh indikator pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada 0.3 di mana semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas *Leadership*  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LE 1	19.0286	3.499	,359	,795
LE 2	19.4000	3.306	,504	,750
LE 3	19.3429	2.820	,660	,695
LE 4	19.1143	2.987	,539	,741
LE 5	19.3429	2.879	,709	,681

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas *Compensation*  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CO 1	23.2286	6.005	,431	,808
CO 2	23.5143	6.081	,446	,803
CO 3	23.7143	5.739	,620	,766
CO 4	23.5714	5.605	,654	,759
CO 5	23.6000	5.365	,669	,753
CO 6	23.8000	5.459	,599	,770

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MO 1	18.4857	2.434	,321	,661
MO 2	18.7143	2.445	,341	,591
MO 3	18.8000	2.165	,448	,537
MO 4	18.5429	2.079	,455	,531
MO 5	18.7143	2.151	,471	,526

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Pada tabel 2 terlihat bahwa seluruh indikator pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada 0.3 di mana semua indikator dinyatakan valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas *Motivation*  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KE 1	33.4286	14.782	,427	,894
KE 2	33.2286	12.887	,699	,868
KE 3	33.2857	12.622	,818	,855
KE 4	33.5143	14.198	,528	,885
KE 5	33.5429	13.667	,516	,889
KE 6	33.3714	13.182	,815	,858

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Pada tabel 3 terlihat bahwa seluruh indikator pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada 0.3 di mana semua indikator dinyatakan valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas *Kepuasan Kerja*  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KE 1	33.4286	14.782	,427	,894
KE 2	33.2286	12.887	,699	,868
KE 3	33.2857	12.622	,818	,855
KE 4	33.5143	14.198	,528	,885
KE 5	33.5429	13.667	,516	,889
KE 6	33.3714	13.182	,815	,858

KEK 7	33.34	13.467	,765	,863
KEK 8	33.28	13.622	,775	,863

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Pada tabel 4 terlihat bahwa seluruh indikator pernyataan memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada 0.3 di mana semua indikator dinyatakan valid

### Uji Reliabilitas

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

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
<i>Leadership</i>	0.777	5	Reliabel
<i>Compensation</i>	0.807	6	Reliabel
<i>Motivation</i>	0.626	5	Reliabel
<i>Kepuasan Kerja</i>	0.887	8	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas terhadap 92 responden dan didapat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel *leadership* (X1) = 0,763, variabel *compensation* (X2) = 0,862, variabel *motivation* (X3) = 0,863 dan variabel *kepuasan kerja* (Y) = 0,944 Kesemua variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,600. Ini berarti bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y tersebut telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

### Deskripsi Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini populasi merupakan karyawan hotel Citi International Sun Yat Sen Metode pengambilan data yang digunakan adalah metode survey langsung ke hotel Citi International Sun Yat Sen. Metode survei ini melalui cara datang langsung ke lapangan dengan disertai menyebarkan kuesioner yang telah disusun oleh penulis dan data yang tertulis maupun tidak tertulis yang didapatkan dari hotel Citi International Sun Yat Sen. Data tersebut meliputi data skor *leadership, compensation, motivation*, dan *kepuasan kerja* karyawan. Adapun data yang didapatkan melalui metode di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Deskripsi Subjek Penelitian

Karakteristik	Kriteria	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20
	Perempuan	15
Tingkat Pendidikan	SMK	15
	Diploma	8

	S1	5
	Lain-Lain	7
Usia	<30 tahun	17
	31 – 40 tahun	10
	41-50 tahun	5
	>50 tahun	3

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961	.923	.915	1.3055

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Setelah melakukan tabulasi dengan program spss, hasil yang didapatkan dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.923 Hal ini menunjukkan bahwa *leadership, compensation, motivation* terhadap *kepuasan kerja* sebesar 92.3% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variable lainnya diluar penelitian

### Uji F

Hasil uji F ini dapat dilihat dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model signifikan sedangkan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka model tidak signifikan.

Dengan *Level of Significant*  $\alpha = 5\%$ ,  $n = 3 \cdot 5$ ,  $df1 = 3$  dan  $df2 = 31$ , berdasarkan hasil analisis SPSS yang disajikan pada Tabel 8 didapat nilai F-hitung > F-tabel dan sig. sebesar 0,00 yang artinya sig < 0,05. Oleh karena itu variabel *leadership, compensation dan motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan* berarti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .

Tabel 8. Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	6.311	3	2.104	123.426	.000 <sup>b</sup>
Residual	.528	31	0.17		
Total	6.839	34			

a. Predictors: (Constant), *Leadership, compensation, motivation*

b. *Dependent Variable: Kepuasan*

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

### Uji t

Uji t dapat juga dilakukan dengan membandingkan hasil  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel bebas (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016) Pengujian ini dimaksudkan untuk menganalisis apakah *leadership, compensation* serta *motivation* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *kepuasan kerja* karyawan Hotel Citi Internasional Sun Yat Sen.

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.253	.308		.823	.417
LE	.127	.072	.133	1.774	.086
CO	.861	.087	.822	5.902	.000
MO	.068	.081	.055	.847	.403

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

### 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) Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 1.253 + 0,127X_1 + 0.861X_2 + 0,68X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa

Nilai a = 1.253 konstanta sebesar 1.253 bahwa variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 1.253 apabila *score* variabel independen sama dengan nol  
Nilai X1 sebesar 0.127 merupakan penaksir parameter variabel *leadership* menunjukkan apabila nilai *leadership* meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.127 satuan dengan asumsi tidak ada faktor lain yang memengaruhinya.

Nilai X2 sebesar 0.861 merupakan penaksir parameter variabel *compensation* menunjukkan apabila nilai *compensation* meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.861 satuan dengan asumsi tidak ada faktor lain yang memengaruhinya.

Nilai X3 sebesar 0.68 merupakan penaksir parameter variabel *motivation* menunjukkan apabila nilai *motivation* meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.68 satuan dengan asumsi tidak ada faktor lain yang memengaruhinya.

### Analisa dan Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan hasil untuk ketiga hipotesis adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif *leadership*, *compensation* dan *motivation* terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Wijayanti, 2013) menyatakan bahwa *motivation* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan KPRI Pertaguma Kota madiun dimana motivasi dari dalam diri individu yang tinggi akan mengakibatkan kepuasan kerja juga meningkat serta penelitian yang dilaksanakan oleh (Wardani & Jacub,

2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa kepemimpinan seseorang individu berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan hubungan searah dalam arti kompensasi finansial berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Penelitian

	Hipotesis	Uji Reliabilitas	Uji t	Hasil
<b>H 1</b>	<i>Leadership</i> terhadap Kepuasan Kerja	0.777	1.774	Tidak ditolak
<b>H 2</b>	<i>Compensation</i> terhadap Kepuasan Kerja	0.807	5.902	Tidak ditolak
<b>H 3</b>	<i>Motivation</i> terhadap Kepuasan Kerja	0.626	.847	Tidak ditolak

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *leadership*, *compensation* dan *motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Citi International Sun Yat Sen dapat dibuat simpulan sebagai berikut

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leadership* terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik *leadership* yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan *compensation* terhadap kepuasan kerja. Artinya pemberian *compensation* yang adil dan merata dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan *motivation* terhadap kepuasan kerja. Artinya karyawan yang termotivasi dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerjanya.
- Terdapat pengaruh *leadership*, *compensation* dan *motivation* terhadap kepuasan kerja. Artinya *leadership*, *compensation* dan *motivation* yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja.

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. Penelitian ini memiliki keterbatasan generalisasi, keterbatasan waktu, keterbatasan tenaga di mana penelitian ini hanya dilakukan di satu wilayah yaitu daerah Medan Setelah menganalisis permasalahan yang terdapat pada Hotel Citi

International Sun Yat Sen maka saran yang dapat diberikan adalah agar hotel Citi International Sun Yat Sen dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan peningkatan pemberian compensation, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta motivasi yang menggairahkan semangat kerja karyawan

## REFERENSI

- Alonderiene, R. dan M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, v30 n1, p140-164 2016.
- E. Akbar, Mattalatta, G. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sinjai. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 257–269.
- Hardiyana, A., & Fasha Nurhadian, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2), 104–118.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Juliana & Djakasaputra, A. (2019). *Leadership dan Compensation terhadap Job Performance Karyawan Swiss-Belinn Hotel Medan*. 17(2), 157–162.
- L. Mathis, Robert dan H. Jackson, J. (2011). *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Malik. (2011). Member satisfaction factors working at the University of Balochistan. *Internasional. Journal of Balochistan University Pakistan*.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi (Diana Angelica, Penerjemah.). In *Jakarta: Penerbit Salemba Empat*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Mudor. (2011). The relationship between human resource management practices, turnover and job satisfaction. *Internasional Journal of Songkla University Thailand*.
- Muttaqien, F. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan. *Jurnal WIGA*, 4(1), 19–33.
- Rachmad, H. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & Coulter, M. (2014). *Management* (12th Ed). In *Prentice Hall*. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. (2016). (2016). *Research Methods for Business* (7th editio). John Wiley & Sons Limited.
- Singh. (2011). Relationship Between Motivation and Job Satisfaction of The White Collar Employee. *Research Scholar, Faculty of Management Studies, Banaras Hindu University, Varanasi, Vol. VII.*
- Sulistiyowati, D. (2012). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Target Kinerja Individu Perawat Pelaksana Berdasarkan Indeks Kinerja Individu Di Gedung A Rumah Sakit Umum Pusat Nasional DR. Cipto Mangunkusumo*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Suryadharma, Adi, M., Riana, G., & Sintaasih, Ketut, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 335–358.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wardani, D., & Jacob, F. F. (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 8(1), 18. <https://doi.org/10.35384/jime.v8i1.91>
- Wijayanti, D. P. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kpri “Pertaguma” Kota Madiun. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 1(2), 199–206. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v1i2.608>
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Yaseen, A. (2013). Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor’s Dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(1), 142. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v3i1.3351>  
1(2), 199–206. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v1i2.608>

## Sistem Informasi Pendaftaran *Online* Pengujian Barang Dengan Penerapan Model *Rapid Application Development* (RAD)

Tri Retnasari

Teknik Informatika, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri Jakarta  
e-mail: [tri.trs@nusamandiri.ac.id](mailto:tri.trs@nusamandiri.ac.id)

Diterima	Direvisi	Disetujui
03-01-2020	24-01-2020	05-02-2020

**Abstrak** - Pemanfaatan teknologi informasi sebagai media komunikasi dan pertukaran informasi agar memperoleh informasi yang cepat, tepat serta akurat, sudah menjadi kebutuhan yang tidak terlepas pada saat ini. Pada unit pelayanan teknis pengujian mutu barang, teknologi informasi sangat dibutuhkan untuk mendokumentasikan informasi agar pada saat di butuhkan dokumen tersebut dapat segera memberikan informasi yang cepat, tepat serta akurat. Tujuan dari rancang bangun sistem informasi ini adalah untuk mempercepat petugas dalam melakukan pelayanan teknis pengujian mutu barang serta mempermudah masyarakat dalam mendapatkan informasi terhadap pengujian mutu barang. Balai Pengujian Mutu Barang (BPMB) membutuhkan solusi untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Solusi dari permasalahan yang tepat adalah dengan mengimplementasikan suatu sistem informasi pendaftaran *online* sehingga mempermudah Balai Pengujian Mutu Barang (BPMB) dalam memberikan pelayanan terutama pada teknis pengujian mutu barang dan melaksanakan pengembangan jasa pengujian serta meningkatkan sistem kinerjanya agar lebih optimal. Metode Penelitian menggunakan model *Rapid Application Development* (RAD), digunakan dengan alasan dimana fase dan aktivitas perancangan sistem yang di rancang lebih singkat untuk pembuatan proyek hanya membutuhkan waktu cukup singkat sekitar 2 bulan (60 hari) atau sampai 3 bulan (90 hari) sehingga menghasilkan rancangan SI/TI yang baik. Pemodelan sistem digambarkan dengan diagram pada *Unified Modeling Language* (UML). Rancangan sistem informasi sebagai media yang efektif dalam pengelolaan data, mempermudah petugas dalam melakukan pelayanan teknis pengujian mutu barang serta memberikan informasi kepada masyarakat sebagai hasil akhir dari penelitian ini.

Kata Kunci: Pengujian Barang, Sistem Informasi, RAD

**Abstract** - The use of information technology as a medium of communication and information exchange in order to obtain information that is fast, accurate and accurate, has become an inseparable need at this time. In the technical service unit for testing the quality of goods, information technology is needed to document information so that when needed, these documents can immediately provide fast, accurate and accurate information. The purpose of the design of this information system is to speed up officers in conducting technical services testing the quality of goods and facilitate the public in obtaining information on testing the quality of goods. Balai Pengujian Mutu Barang (BPMB) needs a solution to overcome the problems that occur. The solution to the right problem is to implement an online registration information system so as to facilitate Balai Pengujian Mutu Barang (BPMB) in providing services especially in the technical quality testing of goods and carrying out the development of testing services and improving the performance system to be more optimal. The research method uses the *Rapid Application Development* (RAD) model, used for the reason that the system design phase and activities are designed to be shorter for project development which only takes a short amount of time around 2 months (60 days) or up to 3 months (90 days) to produce good SI / IT design. System modeling is illustrated by a diagram in the *Unified Modeling Language* (UML). The design of information systems as an effective media in data management, facilitates officers in conducting technical services testing the quality of goods as well as providing information to the public as the final result of this study.

Keywords: Goods Testing, Information Systems, RAD

### PENDAHULUAN

Balai Pengujian Mutu Barang (BPMB) adalah unit pelayanan Teknis berada dibawah Direktorat Pengembangan Mutu Barang (UPT

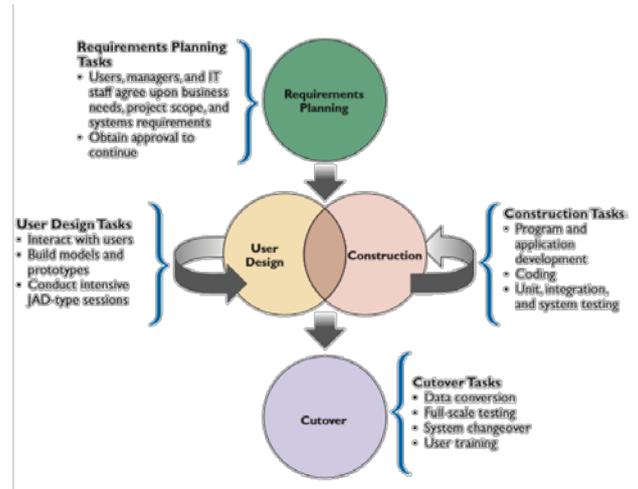
PMB). Balai Pengujian Mutu Barang (BPMB) memiliki tugas pokok memberikan pelayanan teknis pengujian mutu barang serta berfungsi untuk menyusun rencana dan program di bidang pengujian,

memberikan pelayanan teknis pengujian mutu barang, melaksanakan pengembangan jasa pengujian.

Pada unit pelayanan teknis pengujian mutu barang, teknologi informasi sangat dibutuhkan untuk mendokumentasikan informasi agar pada saat di butuhkan dokumen tersebut dapat segera memberikan informasi yang cepat, terpat serta akurat. Untuk membuat sebuah perangkat lunak yang memiliki kinerja yang baik, dari tahap penerapan analisis dan implementasinya. Pemilihan metode analisis dan perancangan yang tepat akan memberikan kemudahan dalam membangun sistem informasi (Kosasi & Yuliani, 2015).

Tahapan perancangan sistem pada model *Rapid Application Development* lebih singkat sehingga menghasilkan sistem informasi yang baik. Lama perancangan pada proyek SI/TI dibutuhkan dengan penerapan model *Rapid Application Development* lama waktu dibutuhkan untuk menyelesaikan sistem perangkat lunak hanya 30-90 hari (Kosasi, 2015). Tahapan dalam merancang sebuah proyek SI/TI dengan model *Rapid Application Development* dapat lebih cepat sehingga dapat menghasilkan rancangan SI/TI yang baik (Aswati & Siagian, 2016). *Rapid Application Development* merupakan model untuk melakukan perancangan perangkat lunak secara linier dalam waktu yang sangat singkat (Fadli, 2018).

Model rekayasa perangkat lunak secara bertahap namun teratur yang diatur dengan waktu pengembangan SI/TI yang sangat singkat merupakan model dari *Rapid Application Development*. Model *Rapid Application Development* merupakan adaptasi dari model *waterfall* namun dengan tingkat perancangan dengan “kecepatan tinggi”, dengan maksud perkembangan yang dilakukan pencapaian dengan menggunakan pemograman berbasis komponen. Setelah dilakukan analisa terhadap kebutuhan organisasi serta ruang lingkup pengembangan SI/TI dapat diidentifikasi, proses *Rapid Application Development* memberikan arahan kepada para tim pengembang SI/TI agar dapat mengembangkan atau mmenciptakan SI/TI sesuai kebutuhan dengan proses dalam lama waktu cukup relatif cepat (Pressman, 2012). *Rapid Application Development* (RAD) merupakan metodologi yang lengkap, dengan 4 fase siklus hidup yang sejajar dengan fase SDLC tradisional, fase dan aktivitas *Rapid Application Development* (RAD) digambarkan pada pada gambar dibawah ini.



Sumber: Shelly (2012)

Gambar 1. Model *Rapid Application Development*

Empat fase dalam *Rapid Application Development* (RAD) yang dimulai dari analisis kebutuhan pengguna, perancangan, sampai dengan penerapan. Berikut adalah tahapan pengembangan aplikasi dari tiap fase dan aktivitas dalam *Rapid Application Development* (RAD):

#### 1. *Requirements Planning*

Aktivitas pada tahap ini, dilakukan analisis yang dengan cara pertemuan antara pengguna serta analis sistem untuk mengidentifikasi kebutuhan organisasi/perusahaan serta tujuan dari SI/TI yang akan dibuat. Fokus pada fase ini adalah hasil dari analisa sistem dapat menyelesaikan masalah yang terjadi di organisasi/perusahaan. Teknologi informasi dan sistem informasi dapat diarahkan meskipun hanya sebagian dari sistem, fokusnya tetap untuk mengupayakan solusi terhadap permasalahan yang terjadi di perusahaan atau organisasi (Kendall & Kendall, 2010).

#### 2. *User Design*

Aktivitas *User Design* adalah tahapan untuk merancang serta memperbaiki sistem sebelumnya. Analis sistem serta pemrogrammer bekerja sama membangun desain sistem informasi yang dikembangkan beserta pola kerja kepada pengguna nantinya. Selama perancangan desain dengan *Rapid Application Development* (RAD), pengguna melakukan pemeriksaan terhadap *prototype* yang ada dan Analis sistem akan memperbaiki berdasarkan koreksi dari pengguna (Kendall & Kendall, 2010)

#### 3. *Construction*

Pada tahap implementasi, analis sistem bekerja sama dengan pengguna dengan cara berkomunikasi terus menerus dan merancang kebutuhan organisasi/perusahaan yang dibutuhkan. Setelah rancangan disetujui maka akan langsung dilakukan pembangunan atau konstruksi terhadap sistem-sistem yang akan dibangun, sistem yang baru dibangun kemudian

akan diujicoba setelah itu diperkenalkan kepada perusahaan atau organisasi yang akan menggunakan sistem tersebut (Kendall & Kendall, 2010).

4. *Cutover*

Merupakan tahapan peralihan, dimana pada aktivitas ini dilakukan perubahan secara langsung antara sistem lama secara langsung digantikan dengan sistem baru termasuk konversi data.

**METODE PENELITIAN**

Tahapan dalam kerangka penelitian dibagi menjadi 4 fase, dimana terdapat fase dan aktivitas yang terdapat dalam *Rapid Application Development (RAD)*:

1. Perencanaan kebutuhan

Tahapan ini menggabungkan elemen-elemen perencanaan sistem dan fase analisis SDLC. Menganalisa prosedur yang ada kemudian bagian yang terkait dengan sistem mendiskusikan dan menyetujui kebutuhan bisnis, ruang lingkup proyek, serta kendala yang terjadi.

2. Desain pengguna

Selama tahap ini, dilakukan pengembangan dengan model serta *prototype* yaitu input, proses, output. Proses design mengalokasikan kebutuhan untuk membangun arsitektur sistem secara keseluruhan. Penulis menggunakan *Unified Modelling Language (UML)* sebagai visualisasi, merancang dan mendokumentasikan sistem piranti lunak.

3. Konstruksi

Tahap konstruksi menekankan pada tugas pengembangan program sistem informasi yang menyerupai tahapan SDLC. Pembuatan *code* program (*Dreamweaver CS5*), Pengolahan database (*MySQL*), Script untuk penjelajah web (*Javascript*), serta *Debugging* dan *Profiling*.

4. *Cutover*

Tahap dimana sistem lama langsung di ubah dengan sistem yang baru termasuk konversi data, pengujian, dan pelatihan pengguna. Mengintegrasikan serta menguji Program-program sebagai sistem yang lengkap, untuk mengetahui apakah kebutuhan terhadap SI/TI telah terpenuhi.

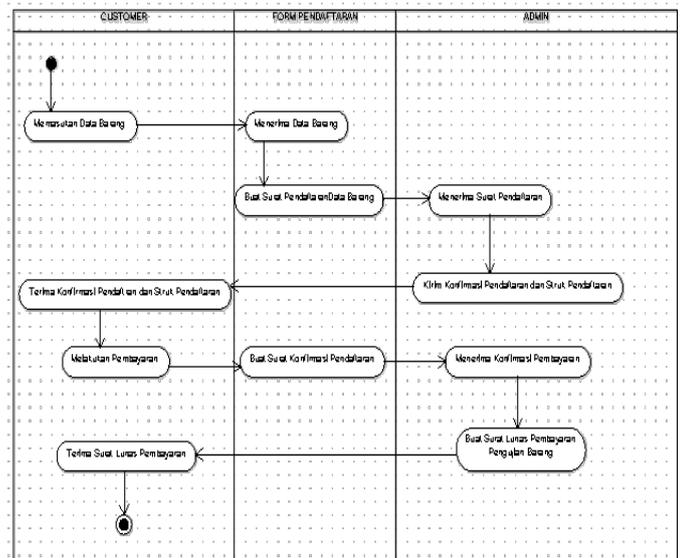
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Tahap Analisa Prosedur Berjalan Pelayanan Teknis Pengujian Barang**

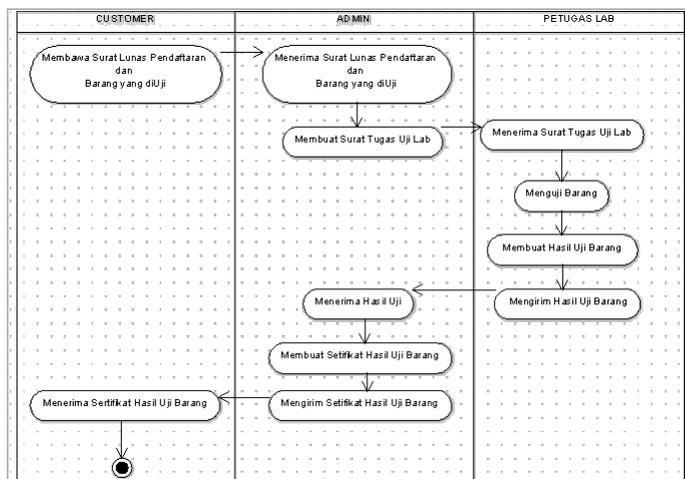
a. Pelanggan mengajukan permohonan pengujian, petugas seksi pelayanan teknis (SPT) menerima permohonan dan melakukan verifikasi sample pengujian, setelah diverifikasi Petugas spt berwenang menerima dan menolak sample, jika sample sesuai

dengan parameter uji/kriteria akan diterima, selain itu ditolak.

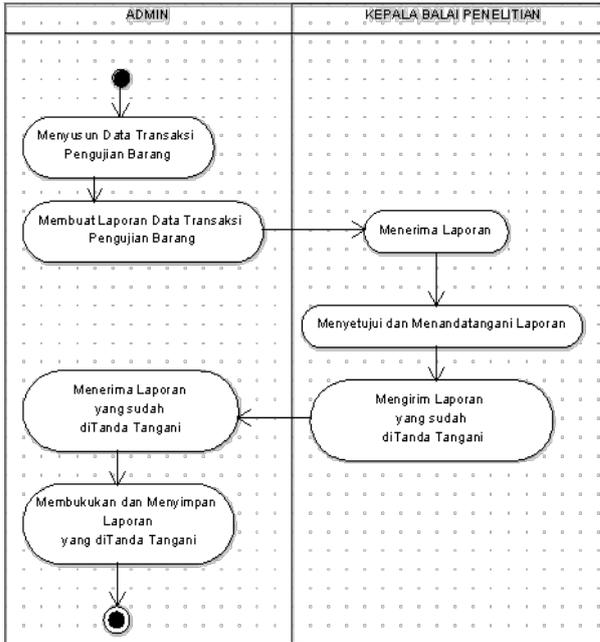
- b. Petugas SPT membuat tanda terima contoh dan mencantumkan harga, metode penelitian kemudian diberikan ke pelanggan.
- c. Petugas SPT menginput surat permohonan kedalam database/aplikasi BPMB untuk dibuatkan SPK (Surat Perintah Kerja).
- d. Petugas spt menginput data perusahaan kedalam database/aplikasi BPMB, dan menerbitkan surat perintah kerja kepada petugas laboratorium yang sesuai dengan parameter uji sample yang akan di uji
- e. Laboratorium menguji sample, lalu laboratorium menerbitkan sertifikat yang telah ditandatangani oleh kepala balai pengujian, kemudian sesuai dengan janji yang telah disepakati pelanggan mengambil setifikat dengan menyerahkan bukti pembayaran dan membawa Tanda terima.



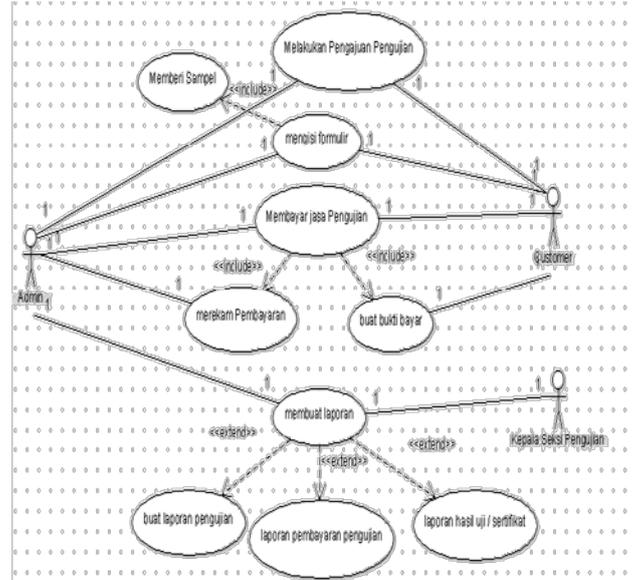
Gambar 2. Pendaftaran Barang (Activity Diagram)



Gambar 3. Pengujian Barang (Activity Diagram)



Gambar 4. Laporan Uji Barang (Activity Diagram)



Gambar 5. Diagram Use Case Sistem Pendaftaran Online Pengujian Barang

## 2. Tahap Rencana Kebutuhan (Requirement Planning)

### a. Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan *user interface* (antar muka) untuk pengoprasian sistem informasi pendaftaran *online* pengujian barang. Secara fisik, *user interface* (antar muka) yang dirancang adalah tampilan menu pilihan, form isian dan laporan terkait dengan sistem terhadap data yang akan diolah yaitu pendaftaran user, pendaftaran pengujian barang, dan laporan hasil pengujian barang.

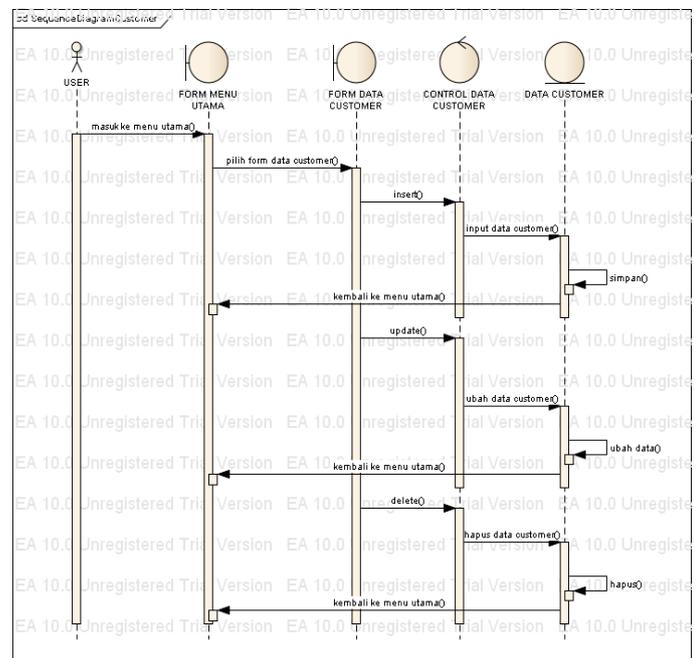
### b. Kebutuhan Non-Fungsional

Kebutuhan Software: Sistem Operasi *Microsoft Windows XP Service Pack*, *Wamp Server 2.0*, *browser*. Kebutuhan Input: Data user, Data pendaftaran pengujian barang. Kebutuhan Informasi Laporan hasil pengujian barang.

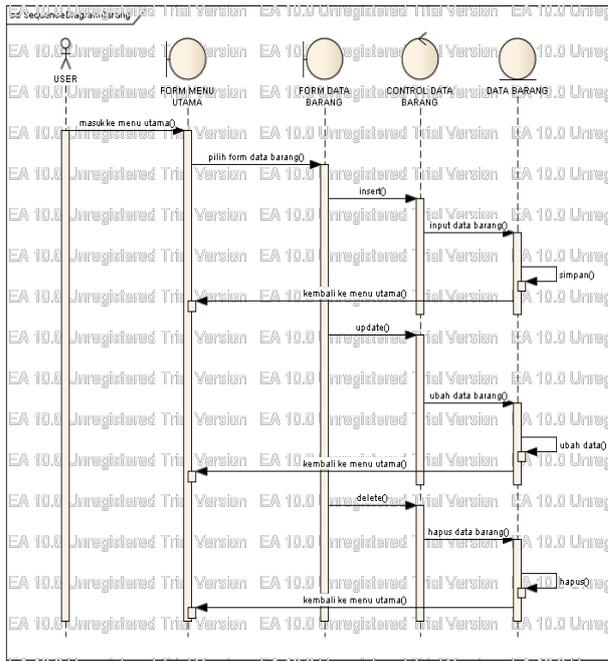
## 3. Tahap Desain Sistem

Pada tahap desain sistem, untuk pemodelan sistem pendaftaran *online* pengujian barang ini dengan rancangan diagram *use case*. Diagram *use case* menjelaskan terdapat aktivitas yang terjadi di pada sistem atau apa kelas dan siapa *actor* yang berinteraksi mengolah atau melakukan aktivitas tersebut. Pada diagram *use case* sistem pendaftaran *online* pengujian barang sebagai *actor* yaitu Admin, Customer, Kepala Seksi Pengujian (Gambar 5).

Diagram *Sequence* menggambarkan interaksi antar *user*, objek serta sistem yang ada di dalam dan di sekitar sistem. Interaksi yang terjadi dapat digambarkan berupa pesan dan waktu proses pengerjaan (Gambar 6 dan Gambar 7).

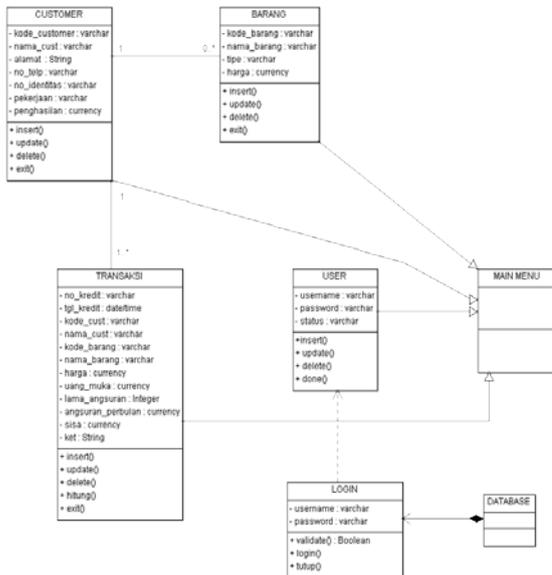


Gambar 6. Sistem Daftar User (Diagram Sequence)



Gambar 7. Sistem Pendaftaran Pengujian Barang (Diagram Sequence)

Berikutnya, untuk seluruh pesan yang masuk kedalam sistem akan dipetakan menjadi operasi dari class (Gambar 8).



Gambar 8. Diagram Class Sistem Pendaftaran Online Pengujian Barang

#### 4. Tahap Implementasi

Pada tahap implementasi yaitu mewujudkan desain sebagai sebuah program. Hasil implementasi dapat ditunjukkan dengan gambar dibawah ini:



Gambar 9. Form Login



Gambar 10. Form Daftar User



Gambar 11. Form Menu



Gambar 12. Form Pendaftaran Pengujian Barang

Hasil Pengujian Barang	
Barang Yang Diujikan	Hasil Pengujian
Nama Barang	
Jenis Barang	
Merk	
Jumlah	
Tahun Pembuatan	
Jenis Pengujian	

Gambar 13. Form Hasil Pengujian Barang

## KESIMPULAN

Dari analisis hingga implementasi sistem, maka penulis mengambil beberapa poin kesimpulan sebagai berikut: Sistem informasi pendaftaran *online* pengujian barang yang penulis buat, nantinya akan dapat membantu Balai Pengujian Mutu Barang (BPMB) dalam melaksanakan pekerjaan mereka dalam memberikan pelayanan teknis pengujian mutu barang. Penerapan metode *Rapid Application Development* (RAD) dalam menghasilkan SI/TI pendaftaran *online* pengujian barang sudah dapat memberikan hasil yang maksimal. Sistem dianggap dapat memenuhi kebutuhan Balai Pengujian Mutu Barang (BPMB) dalam memberikan pelayanan teknis pengujian mutu barang, melaksanakan pengembangan jasa pengujian dan melaksanakan urusan tata usaha dan rumah tangga sehingga mempermudah masyarakat untuk mendapatkan informasi. Setiap tahapan penyelesaian pada perancangan sistem informasi pendaftaran *online* pengujian barang mengikuti fase dan aktivitas yang ada dalam model *Rapid Application Development* yaitu *Requirements Planning*, *User Design*, *Construction* dan *Cutover*.

## REFERENSI

- Aswati, S., & Siagian, Y. (2016). Model Rapid Application Development Dalam Rancang Bangun Sistem Informasi Pemasaran Rumah (Studi Kasus : Perum Perumnas Cabang Medan). *Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia* (pp. 317-324). Surabaya: SESINDO.
- Fadli, S. (2018). Model Rapid Application Development Dalam Pengembangan Sistem Reservasi Dan Penyewaan Kamar Hotel. *JIRE (Jurnal Informatika & Rekayasa Elektronika)*, 54-64.
- Ichsan. (2013). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Penerima Beasiswa Mahasiswa Kurang Mampu Pada STMIK BUDIDARMA Medan Menerapkan Metode Profile Matching. *Kursor*, 5 (1), 2.
- Kendall, J., & Kendall, K. (2010). Analisis dan Perancangan Sistem. Jakarta: Indeks.
- Kosasi, S. (2015). Penerapan Rapid Application Development Dalam Sistem Perniagaan Elektronik Furniture. *Citec Journal*, Vol. 2 No. 4, 265-276.
- Kosasi, S., & Yuliani, I. D. (2015). Penerapan Rapid Application Development Pada Sistem Penjualan Sepeda Online. *Jurnal SIMETRIS*, 27-36.
- Pressman, R. (2012). *Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Shelly, G., & Harry, J. (2012). *System Analysis and Design, Ninth Edition*. Boston: Cengage Learning.

## Penerapan Model Rapid Application Development (RAD) Dalam Implementasi Sistem Pendaftaran Siswa Baru SMA Al-Ghazali Bogor

Artika Surniandari<sup>1</sup>, Hilda Rachmi<sup>2</sup>, Roladina Tika Yuwono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: <sup>1</sup>artika.ats@bsi.ac.id, <sup>2</sup>hilda.hlr@bsi.ac.id, <sup>3</sup>olladinatika18@gmail.com

Diterima	Direvisi	Disetujui
03-01-2020	24-01-2020	05-02-2020

**Abstrak** - Perkembangan Teknologi Informasi telah menjadi bagian dalam pembangunan sistem di berbagai aspek dalam kehidupan karena dengan teknologi informasi dan sistem yang terkomputerisasi data akan terolah dengan baik dan dokumentasi pun dapat tersimpan dengan baik. Pemanfaatan teknologi informasi membantu sekolah dalam mengelola data yang ada, dimana data tersebut digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan sekolah terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Sistem penerimaan siswa baru Pada SMA Al-Ghazaly Bogor masih dilakukan secara manual, mulai dari proses pendaftaran siswa baru, proses pembayaran biaya administrasi sampai dengan proses pembuatan laporan sehingga memungkinkan pada saat proses berlangsung terjadi kesalahan dalam pengelolaan data calon siswa. Sistem ini dibuat menggunakan model Rapid Application Development (RAD) dalam pengembangan perangkat lunaknya. Sistem Pendaftaran Siswa Baru berbasis web ini diharapkan menjadi salah satu langkah awal dalam mempermudah proses penerimaan siswa baru agar calon siswa dapat lebih mudah melakukan pendaftaran dan mendapatkan informasi pendaftaran, serta mempermudah panitia penerimaan siswa baru dalam mengelola data calon siswa

Kata Kunci: pendaftaran, sekolah, RAD

**Abstract** - The development of Information Technology has become a part in the development of systems in various aspects of life because with information technology and computerized systems data will be processed properly and documentation can be stored properly. Utilization of information technology helps schools in managing existing data, where the data is used to support school decision making on the problems being faced. Admission system for new students at Al-Ghazaly Bogor High School is still done manually, starting from the process of registering new students, the payment of administrative fees to the process of making reports so that it is possible that during the process of error occurs in the management of prospective student data. This system was created using the Rapid Application Development (RAD) model in developing its software. This web-based New Student Registration System is expected to be one of the first steps in facilitating the process of admitting new students so that prospective students can more easily register and obtain registration information, as well as facilitate the admission committee in managing prospective student data

Keyword : registration, school, RAD

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi (TI) dan ilmu pengetahuan pada masa globalisasi telah berkolaborasi dengan banyak bidang ilmu lainnya dan merambah ke segala bidang. TI membawa perubahan yang sangat mendasar bagi organisasi baik swasta maupun public. Dikarenakan hasil dari pemikiran manusia yang semakin maju dan berkembang dengan pesat. Sistem yang baik adalah sistem yang mudah digunakan dan sangat bermanfaat. (Adhani, 2015)

Pemanfaatan teknologi informasi membantu sekolah dalam mengelola data yang ada, dimana data tersebut digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan sekolah terhadap permasalahan yang

sedang dihadapi. Sistem pengolahan dan manajemen informasi yang baik, akan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Penerapan sebuah sistem sebagai pengganti sistem pengolahan manual yang telah ada akan membantu pihak sekolah mengolah dengan baik (Ermatita, 2016).

Menurut (Tohari, 2014) "Sistem adalah kumpulan atau himpunan dari unsur atau variable yang saling terkait, saling berinteraksi, dan saling tergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan".

Aplikasi berbasis web merupakan suatu perangkat lunak komputer yang diakses menggunakan web browser melalui jaringan internet atau intranet serta aplikasi tersebut biasanya dikodekan dalam

bahasa pemrograman yang mendukung perangkat lunak berbasis web seperti *HTML, JavaScript, CSS, PHP, Java* dan bahasa pemrograman lainnya. Dengan menggunakan aplikasi *website* orang dapat terhubung dengan bisnisnya tanpa terbatas antara ruang dan waktu. Hanya dengan mengakses lewat komputer, laptop ataupun *smartphone* bisnis dapat dikendalikan dengan sangat mudah dan cepat. (Wahyudi, 2014)

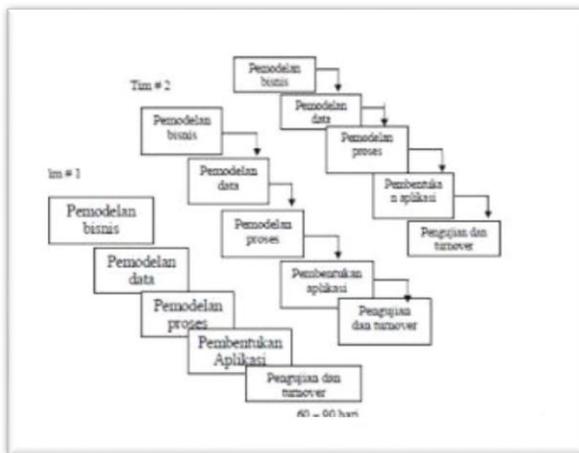
## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan terdiri dari dua metode yaitu metode pengembangan perangkat lunak dan metode untuk pengumpulan datanya, sebagai berikut :

1. Metode Pengembangan Perangkat Lunak  
Rapid Application Development (RAD) model diajukan pertama kali oleh IBM di tahun 1980 dan kemudian diperkenalkan oleh James Martin dalam bukunya Rapid Application Development

Menurut Mulyani(2016) “RAD merupakan metode yang memfokuskan pada kecepatan dalam pengembangan sistem untuk memenuhi kebutuhan pengguna atau pemilik sistem seperti prototyping namun mempunyai cakupan yang lebih luas”.

Adapun tahapan yang dilakukan dalam pengembangan perangkat lunak kali ini sebagai



berikut :

Sumber: (Sukamto & Shalahudin, 2016)  
Gambar 1. Ilustrasi Model RAD

- a) Pemodelan Bisnis  
Pemodelan yang dilakukan untuk memodelkan fungsi bisnis untuk mengetahui informasi apa saja yang harus dibuat, siapa yang harus membuat informasi itu, bagaimana alur informasi itu, proses apa saja yang terkait informasi itu.
- b) Pemodelan Data  
Memodelkan data apa saja yang dibutuhkan berdasarkan pemodelan bisnis dan mendefinisikan atribut atributnya beserta relasinya dengan data-data yang lain.

- c) Pemodelan Proses  
Mengimplementasikan fungsi bisnis yang sudah didefinisikan terkait dengan pendefinisian data. Tahapan ini penulis menggunakan usecase sebagai identifikasi proses bisnis dan activity diagram sebagai pemodelan proses bisnis.
- d) Pembentukan Aplikasi  
Mengimplementasikan pemodelan proses dan data menjadi program. Model RAD sangat menganjurkan pemakaian komponen yang sudah ada jika dimungkinkan. Tahapan ini penulis melakukan pemrograman aplikasi dengan bahasa pemrograman PHP, HTML, dan CSS sesuai dengan desain yang telah dibuat.
- e) Pengujian dan TurnOver  
Menguji komponen-komponen yang dibuat. Jika sudah teruji maka tim pengembang komponen dapat beranjak untuk mengembangkan komponen berikutnya.

## 2. Metode Pengumpulan Data

- a. Metode Pengamatan (*Observation*)  
Penulis melakukan observasi langsung di SMA Al-Ghazaly Bogor. Metode ini dikaitkan untuk mengumpulkan dokumen yang merupakan sumber informasi yang sangat penting guna membantu dalam analisa serta rancangan dan sebagai langkah untuk selanjutnya pengembangan sistem tersebut.
- b. Metode Wawancara (*interview*)  
Dalam penulisan laporan hasil penelitian untuk mendapatkan informasi secara lengkap maka penulis melakukan suatu metode tanya jawab secara langsung dengan Ibu Wida Astuti selaku pihak administrasi pendaftaran siswa baru SMA Al-Ghazaly Bogor.
- c. Studi Pustaka (*Literatur*)  
Penulis melakukan pengumpulan data berbagai sumber-sumber referensi baik berupa buku dan jurnal sebagai acuan dalam bidang yang berkaitan dengan objek penulisan.

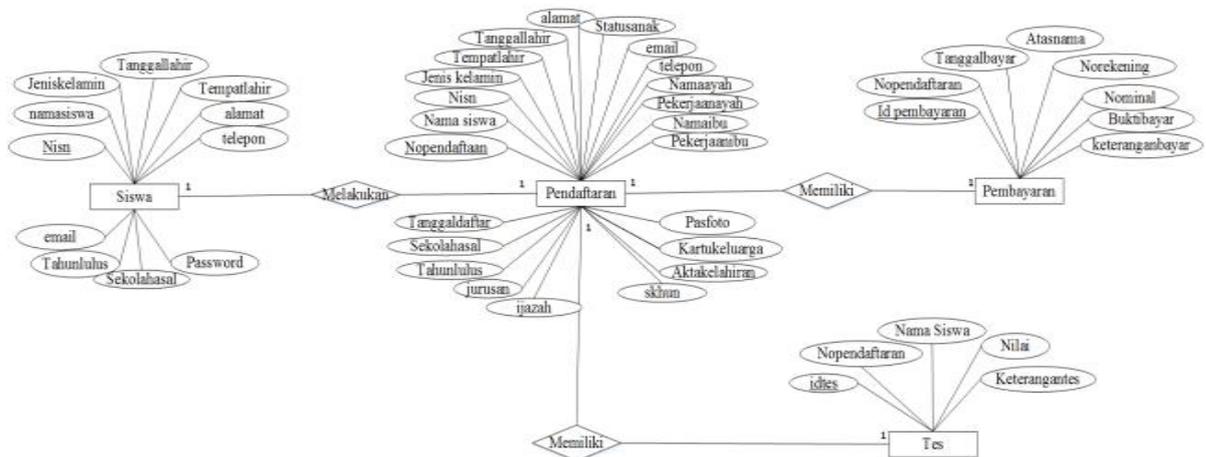
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pemodelan Bisnis

Dalam sistem pendaftaran siswa baru di jenjang sekolah menengah atas ini, pengguna yang memiliki hak akses dalam sistem ini diantaranya pendaftar dan panita pendaftaran. Adapun kebutuhan dari tiap user tersebut terhadap sistem informasi pendaftaran siswa baru ini sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Pendaftar
  - 1) Siswa dapat melihat tampilan halaman utama yang berisi menu profil sekolah, menu pendaftaran, menu persyaratan dan menu login.
  - 2) Pendaftar dapat mengisi form persyaratan yang berisi syarat pendaftaran dan detail pembayaran.
  - 3) Setelah menyelesaikan pendaftaran bukti pendaftaran dapat disimpan.

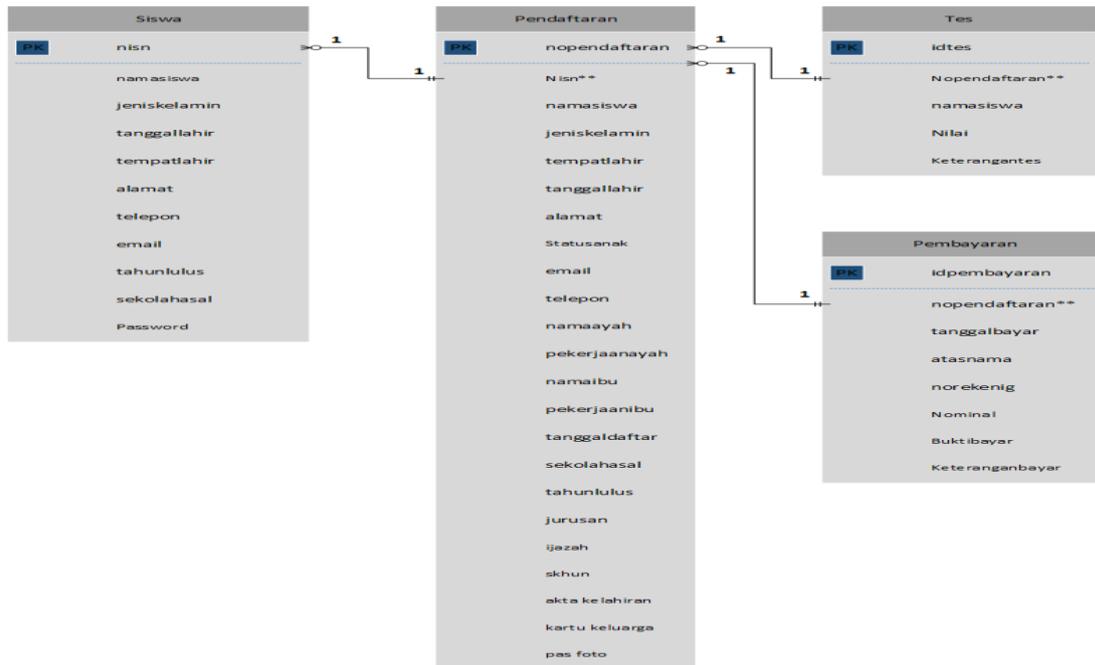
- 4) Pendaftar dapat melakukan logi dan masuk ke ruang siswa yang berisi menu tes ujian online, konfirmasi pembayaran, edit data diri dan jadwal MPLS.
  - 5) Pendaftar dapat melakukan ujian online yang berisi soal dan pilihan ganda.
  - 6) Setelah dinyatakan lulus Sistem menampilkan form pembayaran yang berisi nomer pendaftaran, atas nama, nomer rekening, nominal, upload bukti pembayaran dan tombol simpan.
  - 7) Setelah pembayaran diterima maka siswa dapat melihat form jadwal MPLS.
- b. Kebutuhan Panitia PSB
- 1) Panitia dapat melakukan login yang berisi Nomer Induk Petugas, Password dan tombol masuk.
  - 2) Sistem mengecek/validasi data *login* (*username* dan *password*).
2. Pemodelan Data
- a. Entity Relationship Diagram (ERD)



Gambar 2. ERD Pendaftaran Siswa

Dari gambar diatas dapat terlihat entitas yang terlibat dalam sistem ini diantaranya siswa, pendaftaran, pembayaran dan tes

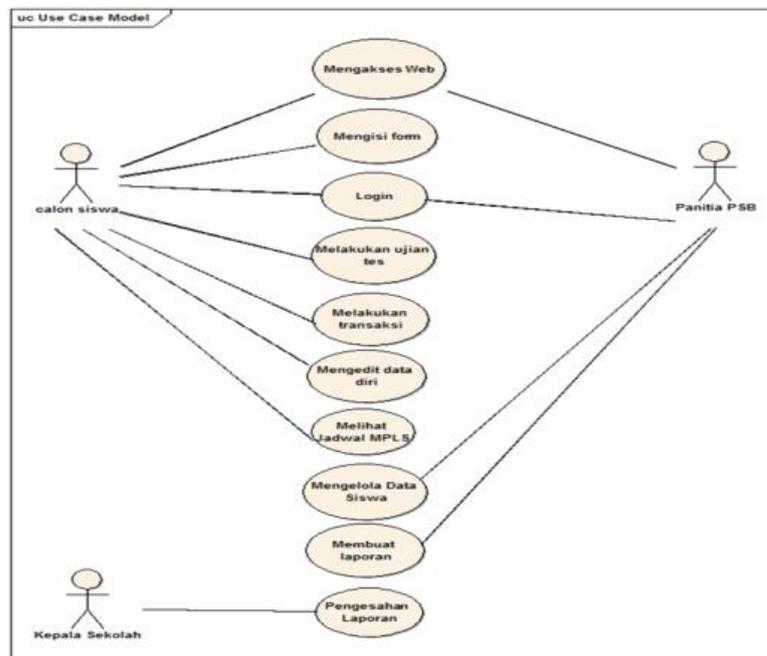
b. Logical Record Structure (LRS)



Gambar 3. LRS Pendaftaran Siswa

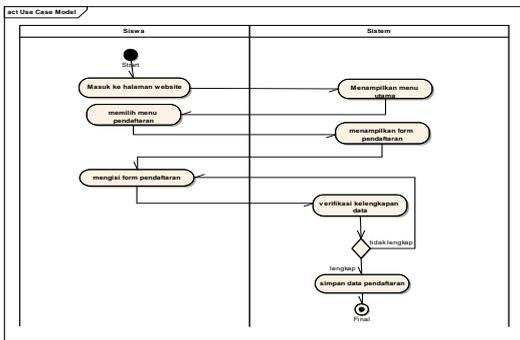
3. Pemodelan Proses

a. Use Case

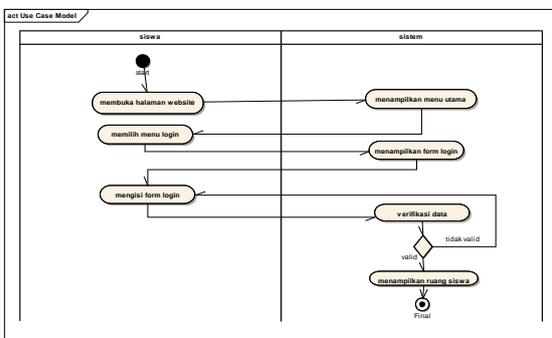


Gambar 4. Use Case Pendaftaran Siswa Baru

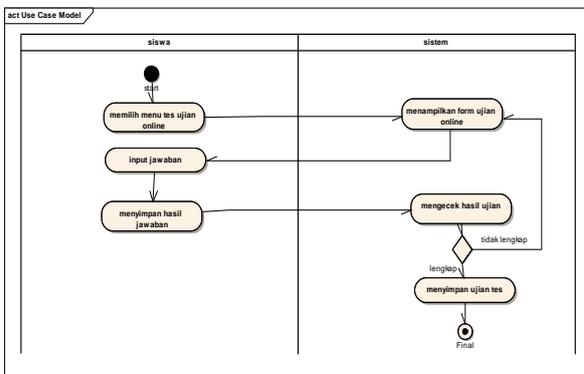
b. Activity Diagram



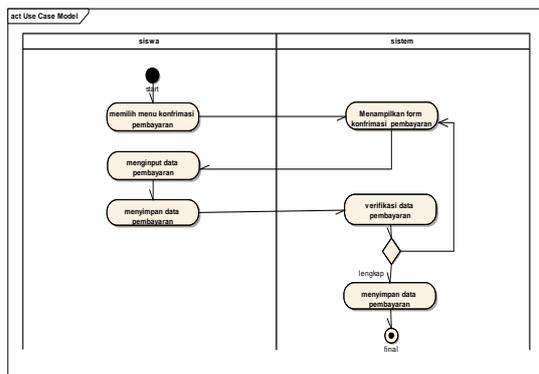
Gambar 5. Activity Diagram Pada pendaftaran Siswa



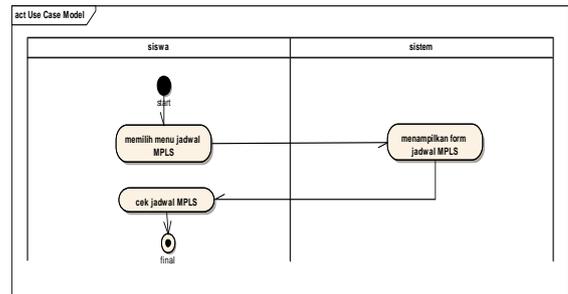
Gambar 6. Activity Diagram Pada Login Siswa



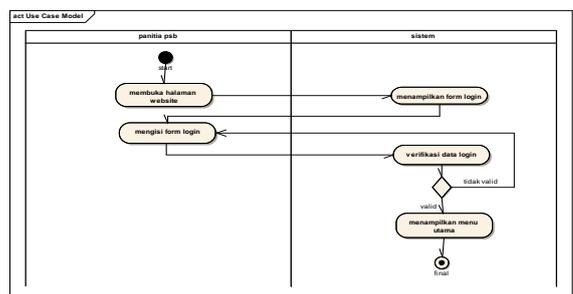
Gambar 7. Activity Diagram Pada tes ujian online siswa



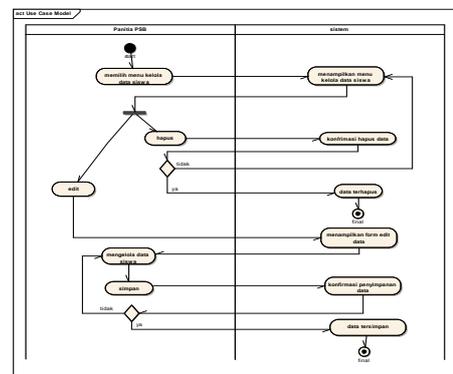
Gambar 8  
 Activity Diagram Pada konfirmasi pembayaran siswa



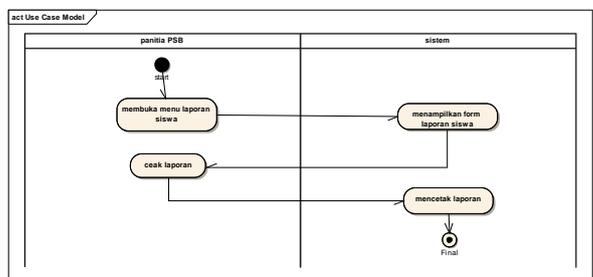
Gambar 9. Activity Diagram Pada Jadwal MPLS Siswa



Gambar 10. Activity Diagram Pada login panitia PSB



Gambar 11. Activity Diagram Pada kelola data siswa



Gambar 12. Activity Diagram Pada kelola data laporan siswa

4. Pembuatan Aplikasi

Berikut tampilan dari halaman web yang dirancang untuk memfasilitasi pendaftar yang akan melakukan pendaftaran sebagai siswa baru



Gambar 13. Tampilan Beranda Pendaftaran

Pada halaman ini pengunjung dapat memilih menu pendaftaran jika akan melakukan pendaftaran.

Gambar 14. Tampilan Form Pendaftaran

tampilan form isian untuk pendaftaran calon siswa

Gambar 15. halaman data siswa

Tampilan diatas adalah halaman data siswa yang sudah melakukan pendaftaran dan upload persyaratan, apabila sudah terdaftar akan mendapat jadwal MPLS seperti dibawah ini :

Senin	Selasa	Rabu
06.30-08.00 : Upacara bendera dan pembukaan MPLS	06.30-08.00 : Pendidikan iman dan taqwa	06.30-08.00 : Pendidikan kepramukaan
Materi	Materi	Materi
Materi	Materi	Materi

Gambar 16. Halaman Jadwal MPLS

Gambar 17. Tampilan Logon Admin

Admin dapat mengelola data siswa dan data pendaftaran melalui halaman ini.

5. Pengujian dan Penggantian

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap sistem sebelum diimplementasikan, pengujian ini menggunakan blackbox testing

a. pengujian terhadap halaman login

Tabel 1. Blackbox Login admin

No	Skenario Pengujian	Text Case	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Pengujian	Kesimpulan
1	NIP Pengguna Tidak diisi (kosong) dan klik tombol masuk	Nama Pengguna (kosong)	Sistem Akan Menolak akses masuk halaman admin dan mengampilkan "This is a Required Field"	Sesuai Harapan	Valid
2	Kata Sandi tidak diisi (kosong) dan klik tombol daftar	kata sandi (kosong)	Sistem Akan Menolak akses masuk halaman admin dan mengampilkan "This is a Required Field"	Sesuai Harapan	Valid
3	Menginput NIP dengan salah dan sandi benar	Nama pengguna salah kata sandi benar	Sistem Akan Menolak akses masuk halaman admin dan mengampilkan "Maaf Anda Gagal Login"	Sesuai Harapan	Valid
4	Menginput NIP dengan benar dan sandi salah	Nama pengguna benar kata sandi salah	Sistem Akan Menolak akses masuk halaman admin dan mengampilkan "Maaf Anda Gagal Login"	Sesuai Harapan	Valid
5	Menginput NIP dan sandi dengan benar	Login Sukses	sistem menerima akses masuk dan masuk ke beranda admin	Sesuai Harapan	Valid

b. Pengujian terhadap halaman pembayaran

Tabel 1. Blackbox testing halaman pembayaran

No	Skenario Pengujian	Text Case	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Pengujian	Kesimpulan
1	Unggah bukti transfer tidak diisi (kosong) dan klik tombol konfirmasi	Unggah Bukti (kosong)	Sistem menolak akses pembayaran menampilkan pesan "belum upload bukti"	sesuai harapan	valid
2	Unggah bukti dan klik tombol konfirmasi	Unggah Bukti	Akses diterima dan menampilkan silakan tunggu info selanjutnya	sesuai harapan	valid

**KESIMPULAN**

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan metode RAD ini sistem penerimaan siswa baru ini dapat dibangun sesuai dengan kebutuhan penggunaannya. Calon siswa yang akan mendaftar di SMA Al-Ghazaly Bogor tidak harus mendatangi sekolah untuk melakukan pendaftaran dan mendapatkan informasi persyaratan yang harus dilengkapi. Sistem yang sudah terkomputerisasi diharapkan menjadi salah satu langkah awal dalam mempermudah proses penerimaan siswa baru agar calon siswa dapat lebih mudah melakukan pendaftaran dan mendapatkan informasi pendaftaran, serta mempermudah panitia PSB dalam mengelola data calon siswa.

**REFERENSI**

Abdulloh, R. (2017). *Membuat Toko Online dengan Teknik OOP, MVC, dan AJAX* (1st ed.). Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

Prasetiawan, H. (2016). PERANCANGAN MAIL SERVER ZIMBRA MENGGUNAKAN TEKNOLOGI VIRTUALISASI STUDI KASUS. *TAM ( Technology Acceptance Model, 7*.

Rusdiana. (2014). *Sistem Informasi Manajemen Sistem Informasi Manajemen Pustaka Setia Pengantar: Penerbit PUSTAKA SETIA Bandung*. Retrieved from [http://digilib.uinsgd.ac.id/8790/1/Buku\\_Sistem\\_Informasi\\_Manajemen.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/8790/1/Buku_Sistem_Informasi_Manajemen.pdf)

Sukamto, R., & Shalahuddin. (2014). *REKAYASA PERANGKAT LUNAK* (2nd ed.). Bandung: Informatika Bandung.

- Sukamto, R. A., & Shalahudin, M. (2016). *Rekayasa Perangkat Lunak*. Bandung: Informatika Bandung.
- Surniandari, A., & Gustaman, G. (2014). *SISTEM INFORMASI PENJUALAN GADGET BERBASIS WEB*. XVI(2), 59–70.
- Tabrani, M. (2014). *Implementasi sistem informasi reservasi penginapan pada Argowisata Gunung Mas Cisarua Bogor* (1st ed.).
- Tohari, H. (2014). *Analisis serta perancangan sistem informasi melalui pendekatan UML* (1st ed.; W. Seno, ed.). Yogyakarta: Andi 2014.
- Wahyudi, T. (2014). Penerapan Knowledge Management Pada Perusahaan Web Hosting. *Bianglala Informatika*, 2, 45–55.
- Winarno, E. (2014). *Pemrograman Web Berbasis HTML5, PHP & JavaScript*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mulyani, Sri. 2016. *Metode Analisis dan Perencanaan Sistem*. Bandung : Abdi Sistematika

## **Analisa Pengaruh *Free Cash Flow*, *Audit Internal*, *Likuiditas*, *Leverage* Dengan *Discretionary Accrual* Pada PT. Alsy**

**Andi Martias**

Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [andi.aim@bsi.ac.id](mailto:andi.aim@bsi.ac.id)

Diterima	Direvisi	Disetujui
21-12-2019	23-01-2020	05-02-2020

**Abstrak** - *Discretionary accruals* sebagai perwakilan dalam parameter perhitungan manajemen laba. Teori di mana dihitung dengan mengecualikan total akrual dengan *non discretionary accrual*. Model ini menggunakan *Total Accrual* (TA) yang diklasifikasikan ke dalam *discretionary accrual* (DA) dan *non discretionary accrual* (NDA). Proses penelitian ini bertujuan untuk menentukan proses pengelolaan tanggung jawab manajemen untuk pelaporan keuangan untuk pemegang saham tidak ada informasi yang terlewatkan. Metode manajemen laba adalah bagian dari metode akuntansi yang digunakan dalam pelaporan keuangan untuk investor. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh arus kas bebas, audit internal, rasio likuiditas, rasio leverage terhadap akrual diskresioner sebagai perwakilan dari manajemen pendapatan. Pengukuran dengan pendekatan rasio dan hasil dari proses audit internal perusahaan. Sampel perusahaan penelitian jasa di bidang asuransi kerugian yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia triwulan 1 hingga triwulan 4 selama periode 2015 - 2018. Data panel regresi digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil hipotesis tidak menemukan korelasi yang signifikan antara arus kas bebas, likuiditas dan *leverage* dengan *discretionary accruals*. Audit internal dan arus kas bebas mempengaruhi akrual diskresioner dengan tingkat kepercayaan 90%, yang berarti kesalahan standar 10%. Sedangkan leverage dan likuiditas tidak memiliki dampak dengan akrual diskresioner. Ini berarti dengan demikian kinerja keduanya tidak ada korelasi dengan manajemen laba dalam praktik perusahaan yang diteliti.

**Kata kunci:** arus kas bebas, rasio likuiditas, rasio leverage, audit internal, *discretionary accrual*

**Abstract** - *Discretionary accruals* as a representative in earnings management calculation parameters. The theory in which calculated by excluding total accruals with non-discretionary accruals. This model uses Total Accrual (TA) which is classified into discretionary accrual (DA) and non discretionary accrual (NDA). This research process aims to determine the process of managing management responsibilities for financial reporting for shareholders there is no miss information. The earnings management method is part of the accounting method used in financial reporting for investors. The analysis used in this study is to see the extent of the influence of free cash flow, internal audit, liquidity ratios, leverage ratio to discretionary accruals as representatives of earnings management. Measurement with the ratio approach and the results of the company's internal audit process. The research sample service companies in the field of loss insurance which are listed on the Indonesia stock exchange quarter 1 to quarter 4 during the period 2015 - 2018. Regression panel data is used to test hypotheses. Hypothesis results found no significant correlation between free cash flow, liquidity and leverage with discretionary accruals. Internal audit and free cash flow affect discretionary accruals with a confidence level of 90%, meaning a standard error of 10%. Whereas leverage and liquidity do not have impact with discretionary accruals. This means thus the performance of both there is no correlation to earnings management in the practice of the company under study.

**Keywords:** free cash flow, liquidity ratio, leverage ratio, internal audit, *discretionary accruals*

## PENDAHULUAN

Informasi yang terdapat di dalam suatu laporan keuangan sangatlah berguna seperti informasi keadaan laba perusahaan. Laba dalam laporan keuangan yang telah dibuat oleh manajemen merupakan suatu bagian informasi yang sangat berpengaruh oleh para pemakai informasi laporan keuangan tersebut. Dengan adanya informasi yang akurat maka sangat menentukan bagi para investor dan pengguna laporan keuangan yang lain dalam menganalisa *performance* dari laporan keuangan tersebut selain manajemen itu sendiri.

Sesuai dengan penelitian yang telah ada dimana menjelaskan bahwa sejauh mana peran laporan keuangan sebagai *source information* dengan menggunakan pendekatan analisa kinerja sebagai dasar informasi untuk menentukan keputusan sikap terkait investasi terhadap kinerja serta prospek perusahaan tersebut dimasa akan datang (Ghozali, 2011).

Pada penelitian yang berbeda yang dilakukan terkait dengan kinerja keuangan dimana sebagai tolak ukur untuk mengetahui analisa sejauh mana kemampuan perusahaan dalam menjaga stabilitas keuangan perusahaan. Dengan pendekatan *Risk Base Capital (RBC)* sebagai dasar parameter yang juga menjadi suatu perhatian bagi pemerintah dalam Kep. Men. Keu (KMK) No. 424/KMK/06/2003 merupakan parameter yang bisa menjadi suatu acuan untuk menganalisa kinerja *solvabilitas* yang menjadi parameter untuk mengetahui sejauh mana perusahaan dalam memenuhi pembayaran terhadap hutang-hutang yang ada (Andi Martias, 2017).

Dengan adanya tata kelola perusahaan yang baik dan sesuai dengan ketentuan regulator yang ada menggambarkan perusahaan dalam kondisi yang baik. Pada proses pembuatan informasi kinerja keuangan perusahaan pada dasarnya dibuat oleh bagian keuangan karena pada bagianlah yang mengetahui proses dari awal.

Laporan keuangan perusahaan memberikan informasi untuk sumber analisa dasar mengenai *performance* keuangan kepada pihak-pihak di luar perusahaan. Manajemen perusahaan menyiapkan bagian terpenting dan puncak ketentuan bagi perusahaan sebagai tolak ukur kinerja perusahaan. Disisi lain penanggung jawab di dalam suatu perusahaan, manajemen seharusnya berkewajiban menginformasikan atau tanda-tanda (*signaling*) mengenai kondisi perusahaan kepada pihak-pihak investor, regulator serta *public*.

Menurut (Suyono, 2017) manajemen melakukan eksplorasi namun yang tidak sesuai dengan tujuan dan maksud seharusnya. Hal ini terlihat dari adanya pengubahan nilai guna dari proses metode pencatatan yang ada. *Earnings management by the company can be efficient (increasing earnings information in communicating private information) and can be subjective (management reports earnings subjectively to maximize personal interests). If earnings management is subjective, the earnings information*

*can lead to wrong investment decisions for investors* (Liu & Yang, 2008). Pada perubahan manajemen yang ada sangat berpengaruh terhadap kinerja kesehatan keuangan perusahaan (Maaloul & Zéghal, 2015)

Proses yang melakukan *action* pada pola manajemen laba bisa saja berdampak pada penilaian kredibilitas kinerja laporan keuangan sebagai dasar penentuan investasi, kinerja keuangan terkait laba bisa menggambarkan penilaian laporan keuangan yang merupakan sarana informasi perusahaan dengan *public*.

Terdapat beberapa hal yang berpengaruh dengan proses manajemen laba diantaranya:

### 1. *Adverse Selection*

Hal ini terjadi karena beberapa orang seperti manajemen perusahaan dan para pihak dalam (*insiders*) lainnya lebih mengetahui kondisi perusahaan.

### 2. *Moral Hazard*

Suatu perbuatan atau tingkah laku yang mencerminkan kondisi tertentu. Hal ini dipakai dalam penentuan parameter kinerja perusahaan.

### 3. Kinerja Masa Kini

Kondisi yang menggambarkan ukuran tingkat keberhasilan dalam pencapaian suatu goal masa kini yang telah ditentukan dari manajemen.

### 4. Kinerja Masa Depan

Kondisi yang menggambarkan ukuran tingkat keberhasilan dalam pencapaian suatu *goal* pada masa akan datang yang telah ditentukan oleh manajemen.

### 5. Ukuran Perusahaan

Kapasitas suatu perusahaan berdasarkan volume, skala dan jenis usaha yang dilaksanakan.

### 6. Penilaian hasil audit

Hasil pemeriksaan audit sebagai dasar parameter pembandingan dalam mengukur tingkat manajemen laba.

### 7. Komposisi Kepemilikan

Kondisi menggambarkan besarnya porsi modal yang disetorkan guna melihat sejauh mana dalam keputusan untuk manajemen laba.

### 8. *Profitabilitas*

Tingkat keuntungan yang diukur berdasarkan tingkat rasio.

### 9. *Likuiditas*

Tingkat kemampuan perusahaan dalam melunasi tingkat hutang dengan konsidi uang real yang ada berdasarkan rasio.

## 10. Leverage

Menunjukkan kinerja keuangan pada pengukuran sejauh mana penggunaan sumber-sumber dana yang ada.

Pada proses penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis adalah menganalisa faktor *free cash flow*, rasio *likuiditas*, rasio *leverage*, audit internal berdampak pada *discretionary accrual*.

Disisi lain kinerja perusahaan signifikan berhubungan dengan nilai tukar dan laba perusahaan yang terkolerasi dengan proses manajemen pada perusahaan (Wiyanti, 2018). Analisa terbatas pada perusahaan-perusahaan perubahan yang telah masuk ke dalam Bursa Efek Indonesia. Menurut (Ali Khan & Omar, 2013), proses audit dari pihak eksternal bisa digunakan sebagai dasar penilaian dalam menentukan kondisi keuangan perusahaan.

Internal audit sebagai bagian dalam fungsi kontrol perusahaan berperan dalam penilaian untuk perusahaan terkait risiko-risiko yang timbul. (Martias, 2019). Menurut (Diamond, 2013) proses *control* yang dilakukan oleh internal audit berperan sebagai penyeimbang ketidaksesuaian informasi dalam menginformasikan kinerja keuangan. Proses pengendalian internal yang dilakukan oleh perusahaan dimana tercermin pada proses pemeriksaan berkala baik audit secara operasional maupun audit keuangan dimana hal ini merupakan salah satu cara juga untuk mencegah terjadinya ketidak sesuain proses didalam perusahaan. Laba yang diharapkan juga bisa lebih maksimal tanpa adanya ketidaksesuain pengungkapan (Widyanto, Kwarto, & Kurniawati, 2018).

*Earnings management that occurs in companies audited by auditors including big four KAP is lower than non big four KAP auditors (Bell, Causholli, & Knechel, 2015). The result is a large auditor size (big audit) is more qualified than a small auditor size (non-big audit). Professional skills of large size auditors have more technical ability to find violations in their client's accounting system compared to small size auditors.*

Kepemilikan perusahaan yang semakin besar akan berpengaruh terhadap proses manajemen yang terdapat didalam perusahaan tersebut sehingga sangat sedikit atau tidak mungkin terjadi adanya tindakan manajemen laba yang tidak sesuai. Tindakan *earnings management* telah memunculkan beberapa kasus skandal pelaporan akuntansi yang secara luas, antara lain pada perusahaan Kimia Farma tahaun 2001 serta Bank Lippo tahun 2002. Pada saat itu perusahaan ini dijatuhkan sanksi dari pihak regulator. Pada penelitian sebelumnya diketahui bahwa analisa terkait *free cash flow* secara empiris tidak menunjukkan dampak yang signifikan didalam proses manajemen laba. Proses ini menggambarkan bahwa *free cash flow* tidak akan berdampak pada akhirnya kinerja saham yang telah beredar di pasar (Yaari, Nikiforov, Kahya, &

Shachmurove, 2016). *Leverage ratio* dalam penelitian lain mengungkapkan bahwa tidak berdampak secara signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini menggambarkan tingkat utang terhadap asset tidak memiliki kolerasi terhadap penentuan manajemen laba (Maaloul & Zéghal, 2015).

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: dari pengaruh *free cash flow*, audit internal, likuiditas, leverage dengan manajemen laba . Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris pengaruh pengaruh *free cash flow*, audit internal, likuiditas, leverage dengan manajemen laba.

## 1. Manajemen Laba

Manajemen laba merupakan salah satu faktor yang bisa mengurangi kredibilitas laporan keuangan, serta menambah bias dalam laporan keuangan serta mengganggu pemakai laporan keuangan yang mempercayai angka laba hasil rekayasa tersebut sebagai angka laba tanpa rekayasa.

Manajemen laba bisa dilakukan analisa dengan pendekatan *discretionary accrual* yang dihitung dengan cara menselisihkan total akrual dengan non *discretionary accrual*. Model ini menggunakan *Total Accrual* (TA) yang diklasifikasikan menjadi *discretionary accrual* (DA) serta non *discretionary accrual* (NDA). Dalam menghitung *discretionary accrual* digunakan *Modified Jones* model dalam penelitian (Suyono, 2017) Model perhitungannya sebagai berikut:

Menghitung nilai total akrual yang bertujuan untuk membisakan parameter untuk menghitung non *discretionary accrual* (NDA). Total akrual menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$TA = Nit - CFOit$$

$$TAit/Ait-1 = \alpha_1 (1/Ait-1) + \beta_1 (\Delta Recit/Ait-1) + \beta_2 (PPEit/Ait-1) + Cit$$

$$NDAit = \alpha_1 (1/Ait-1) + \beta_1 (\Delta Salesit - \Delta Recit/Ait-1) + \beta_2 (PPEit/Ait-1)$$

$$DAit = TAit/Ait-1 - NDAit$$

Keterangan :

TAit : Total akrual perusahaan i pada periode t

DAit : *Discretionary accrual* perusahaan i pada periode t

NDAit : *Nondiscretionary accrual* perusahaan i pada periode t

Niit : *Net income* perusahaan i pada periode t

CFOit : *Cash Flow Operating* perusahaan i pada periode t

Ait-1 : Total aktiva pada periode t-1

$\Delta$ Salesit: Selisih *sales* perusahaan *i* pada periode *t*

$\Delta$ Recit : Selisih *receivable* perusahaan *i* pada periode *t*

PPEit : Nilai aktiva tetap perusahaan *i* pada periode *t*

Cit : *Error*

## 2. Internal Control

Dalam pelaksanaan komite audit dibantu oleh internal audit dalam melakukan proses pemeriksaan perusahaan baik secara operasional maupun secara *financial*. Proses pemeriksaan dilaksanakan secara regular sesuai dengan *plan schedule* yang sudah ditetapkan. Hal ini memang dituntut independensi dari audit internal dalam melakukan tugasnya.

## 3. Leverage Ratio

Rasio *leverage* menggambarkan sumber dana operasi yang digunakan oleh perusahaan. Rasio *leverage* juga menunjukkan risiko yang dihadapi perusahaan. Semakin besar risiko yang dihadapi oleh perusahaan maka ketidakpastian untuk menghasilkan laba di masa depan juga akan makin meningkat. Untuk mengukur *leverage ratio* dengan persamaan berikut:

$$\text{Leverage ratio} = \frac{\text{Net Liabilities}}{\text{Total Assets}}$$

## 4. Free Cash Flow

Merupakan kas yang dihasilkan oleh perusahaan setelah arus kas keluar untuk mendukung operasi serta mempertahankan aset modal. Tidak seperti pendapatan atau laba bersih, *free cash flow* merupakan ukuran probabilitas yang mengecualikan pengeluaran non-tunai dari laporan laba rugi, dan termasuk pengeluaran untuk peralatan dan aset serta perubahan modal kerja. Investor pun akan melihat *free cash flow* ini untuk melihat apakah perusahaan memiliki cukup uang tunai guna mengembalikan modal melalui deviden dan pembelian kembali saham. Perusahaan dengan arus kas bebas (*free cash flow*) yang tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melakukan manajemen laba (Décamps, Mariotti, Rochet, & Villeneuve, 2011).

## 5. Likuiditas Ratio

Perusahaan dengan likuiditas yang tinggi menunjukkan tingginya kemampuan perusahaan dalam memenuhi utang jangka pendek. Hal ini menunjukkan keuangan perusahaan dalam kondisi yang sehat dan tidak memiliki masalah mengenai arus kas sehingga mampu menanggung biaya-biaya yang muncul. Hal ini sesuai dengan penelitian mengenai likuiditas dimana Rasio Likuiditas menunjukkan

kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya yang harus segera dipenuhi, atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan pada saat ditagih (Iqbal & Ritonga, 2018) Adapun pengukuran rasio likuiditas adalah

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

Note:

1. Likuid bila Likuiditas ratio > 100%

2. Illikuid bila Likuiditas ratio < 100%

## 5. Audit Result

Proses audit merupakan suatu proses yang digunakan untuk menggambarkan kualitas suatu perusahaan secara *financial* dimana hailnya baik berupa penilaian dari *performance* yang dilakukan terhadap unit yang diperiksa maupun opini yang diberikan oleh hasil dari audit. Keduanya memberikan suatu tolak ukur dalam penentuan keputusan terhadap suatu laporan keuangan yang telah dilakukan proses audit. Definisi penilaian hasil audit yang diidentifikasi oleh Cahan & Sun, 2015 adalah hasil audit berdasarkan analisa yang dilakukan disimpulkan bahwa probabilitas auditor dalam melaporkan hasil audit dengan opini *qualified* pada tingkat yang rendah..

## 6. Perumusan Hipotesis

*Discretionary Accrual* sebagai dari refleksi pengukuran untuk manajemen laba bisa digunakan sebagai acuan dalam penentuan seberapa besar pengakuan yang ada. *Free cash flow* menggambarkan bagaimana proses arus kas yang dikelola oleh perusahaan. *Likuiditas* (LKRO) dengan manajemen laba sebagai ukuran untuk menunjukkan bahwa likuiditas tidak berpengaruh signifikan dengan manajemen laba. *Leverage* (LRO) dengan manajemen laba sebagai dasar ukuran untuk menentukan bukti bahwa *leverage* berpengaruh signifikan atau tidak dengan manajemen laba.

Hasil dari proses audit internal bisa memberikan pengaruh terhadap tingkat kepercayaan investor. (Andi Martias, 2019) dan (Martias, 2019). Pada penelitian yang lain juga dihasilkan bahwa rating audit yang semakin baik akan berpengaruh positif terhadap *discretionary accrual* dibandingkan dengan rating yang rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Koo, Song, & Paik, 2015) yang menyatakan bahwa hubungan negatif antara penilaian hasil audit dengan *discretionary accrual*. Oleh karena itu penilaian hasil audit lebih tinggi bagi auditor *size* besar dibandingkan auditor *size* kecil.

Berdasarkan penjelasan tersebut bisa dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1:** *Free Cash Flow* berpengaruh signifikan dengan *discretionary accrual*.

**H2:** Audit Internal berpengaruh signifikan dengan *discretionary accrual*.

**H3:** Likuiditas berpengaruh signifikan dengan *discretionary accrual*.

**H4:** *Leverage* berpengaruh dengan *discretionary accrual*.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Data Penelitian

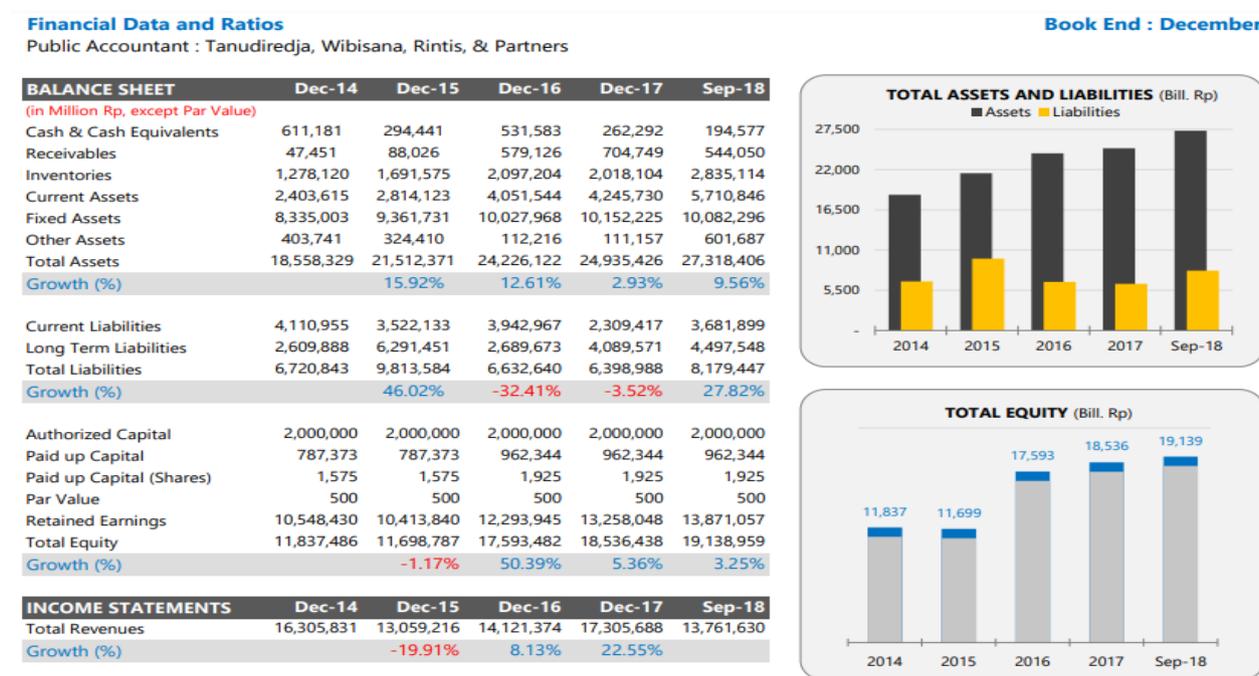
Penelitian pada perusahaan jasa asuransi yang *listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI), dengan

penelitian selama 4 tahun pada tahun 2015-2018 dimana sampel dan populasi berdasarkan kuartal 1 sampai dengan kuartal 4 setiap tahunnya. Penentuan data penelitian berdasarkan hasil observasi langsung pada perusahaan bersangkutan dan berdasarkan laporan keuangan yang telah dipublikasi. Pengolahan data dengan menggunakan *tool statistic* MINITAB program.

### 2. Jenis Serta Sumber Data

Data penelitian kuantitatif sekunder yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media internet serta observasi:

1.Data yang berasal dari <https://www.idx.co.id/data-pasar/laporan-statistik/ringkasan-performa-perusahaan-tercatat/> , adapun contoh tampilan data pada tabel Financial Data and Ratios sebagai berikut:



Gambar 1 Financial Data and Ratios

2.Data yang berasal dari <https://emiten.kontan.co.id/search> .

3. Data pengamatam dan observasi penulis.

Data dokumenter dari *financial statement* yang dipublikasi. Sampel untuk kinerja kuartal 1 sampai dengan kuartal 4 pada tangan 2015 smapai dengan 2018. Pengumpulan data *free cash flow*, audit internal, likuiditas dan leverage sesuai dengan *discretionary accrual* pada periode penelitian.

3.Variabel Penelitian Serta Pengukurannya

A. Variabel Dependen

Model perhitungannya sebagai berikut:

$$DA_{it} = (Tait/Ait-1) - NDA_{it}$$

Keterangan:

$DA_{it}$  = *Discretionary Accruals* perusahaan i pada periode t

$NDA_{it}$  = *Non Discretionary Accruals* perusahaan i pada periode t

B. Variabel independen

1. *Free Cash Flow* (FCF)

Sesuai dengan data yang terdapat pada perhitungan dari laporan keuangan perusahaan terpublikasi.

2. Penilaian hasil audit (KA)

Pengukurun dengan pendekatan 1 untuk perusahaan yang diaudit dan 0 untuk perusahaan yang tidak diaudit sebagai dasar parameter dummy.

3. Leverage Ratio (LRO)

Perbandingan antara total kewajiban dengan total aset perusahaan. Rasio ini menunjukkan besarnya besar aset yang dimiliki perusahaan yang dibiayai dengan hutang.

4. Likuiditas Ratio (LKRO)

Di ukur berdasarkan kinerja likuiditas yang terdapat pada laporan keuangan perusahaan yang telah di publikasi.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan regresi bisa dirumuskan sebagai berikut:

$$DA = a + b_1FCF + b_2KA + b_3LRO + b_4LKRO + e$$

Dimana:

DA = Manajemen Laba

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independen

FCF = Free Cash Flow

KA = Penilaian hasil audit

LRO = Leverage Ratio

LKRO = Likuiditas Ratio

e = Error

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data awal yang dilakukan adalah pengumpulan dan pengelompokan data sekunder kuartal 1 hingga kuartal 4 setiap tahun selama periode tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 yang diperoleh dari internet selanjutnya dilakukan analisa sesuai dengan ukuran yang telah ditentukan di bab sebelumnya terutama pada pembahasan pada data *variable independen*. Adapun data yang dimaksud sebagai berikut:

**Tabel 1. Pengukuran Data Independen**

YEAR	PERIODIC	Discretionary Accrual (ML)	Free Cash Flow (FCF)	Audit Internal Publikasi (KA)	Lukuiditas (LKRO)	Leverage (LRO)
2015	Q1	0.0123	1.76582	0	1.2311	0.2457
	Q2	-0.0041	-0.65421	0	1.1118	2.7632
	Q3	-0.0142	2.9862	0	0.9789	1.8543
	Q4	0.0134	4.7634	1	1.4958	4.0378
2016	Q1	0.0142	1.5789	0	1.1221	0.3412
	Q2	-0.0071	1.6893	0	1.0003	1.2333
	Q3	0.0272	2.1289	0	1.2133	1.7862
	Q4	0.0114	2.5643	1	0.9888	1.3451
2017	Q1	0.0121	2.5681	0	0.9991	1.8932
	Q2	-0.0022	2.4371	0	1.0021	0.9871
	Q3	-0.0133	2.8931	0	1.3321	0.2354
	Q4	-0.0024	3.0051	1	1.5312	0.2222
2018	Q1	0.0128	1.3421	0	1.4211	0.0153
	Q2	0.0011	3.3423	0	1.5278	0.0231
	Q3	-0.0233	3.4251	0	2.3101	0.0214
	Q4	0.0179	3.8873	1	1.6721	0.0653

Note:

Sumber Pengolahan Data Source Publikasi *Financial Statement* 2015 - 2016

C. Analisis Data

Statistik deskriptif mengenai *discretionary accrual*, *free cash flow*, audit internal, likuiditas, leverage

kuartal 1 samapai dengan kuartal 4 selama periode tahun 2015 sampai tahun 2018.

**Tabel 2. Analisa Deskriptif Variabel Penelitian**

	N	Minimum	Tertinggi	Mean	Std.Deviation
DA_(ML)	16	-0.0022	0.0272	0.0035	0.0131
CFC**	16	-0.6542	3.8873	2.4827	0.0122
KA	16	0.0000	1.0000	0.2500	0.0219
LKRO	16	0.9789	2.3101	1.3086	0.0154
LRO**	16	0.0153	4.0378	1.0669	0.0172

Note: Sumber hasil pengolahan data statistic

Hasilnya *discretionary accrual* (DA\_ML) variabel dependen, dan variabel independen meliputi audit (KA), *free cash flow* (CFC), *likuiditas ratio* (LKRO) serta *leverage ratio* (LEV).

DA\_ML memiliki angka terendah -0.0022 dan tertinggi 0.0272 serta rata-rata sebesar 0.0035. Standar deviasi 0.0131 yang lebih rendah dari nilai rata-rata *discretionary accruals* menunjukkan rendahnya fluktuasi data variabel DA\_ML selama periode pengamatan.

Variabel *free cash flow* (FCF) memiliki angka terendah -0.6542 dan tertinggi 3.8873, yang berarti bahwa selama tahun 2015-2018 perusahaan menunjukkan *cash flow* dalam kondisi normal karena nilai rata-rata menunjukkan 2.4827 dengan standar deviasi 0.0122. Diketahui bahwa data audit memiliki sebaran yang kecil/berada di sekitar nilai rata-rata.

Variabel Audit Internal yang mengukur fungsi audit *include* eksternal auditor sebagai pihak internal untuk laporan keuangan menunjukkan nilai rata-rata yang 0.2500 yang artinya fungsi audit

sebagai lembaga pengawas independen sudah berjalan dengan baik dan sebaran data juga mendekati nilai rata-rata sebesar 0.0219 tidak terdapat *distorsy* data yang signifikan. Likuiditas (LIQ) memiliki rata-rata sebesar 1.3086 dengan angka tertinggi 2.3101 dan terendah 0.9789 serta standar deviasi 0.0154. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata sampel mampu menutup setiap kewajiban lancar perusahaan dengan aset lancar yang dimilikinya. *Leverage* (LEV) memiliki nilai rata-rata sebesar 1.0669 dengan angka tertinggi 4.0378 dan minimum 0.0153 serta standar deviasi 0.0172. Rasio ini menunjukkan tidak signifikan besarnya aset yang dimiliki perusahaan yang dibiayai dengan hutang yang dimiliki pada periode 2015-2018.

## 2. Pembuktian Hipotesis

Analisis variable yang dilakukan bisa tercermin pada table dibawah ini.

**Tabel 3. Analisa Uji Statistik T**

Model	Koefi.	T.	Sig.	Null Hypo
<i>corresponden**</i>	<b>3.811</b>	<b>4.088</b>	<b>0.0011</b>	+
FCF	-0.315	-0.913	0.07	-
KA	0.196	0.6640	0.0940	-
LKRO	0.211	3.835	0.121	-
LRO	0.588	3.665	0.597	-

Note: Sumber hasil pengolahan data MINITAB

Berdasarkan hasil regresi linear berganda di atas, model persamaan regresi yang dihasilkan adalah:  
 $DA = 3.811 + 0.315 CFC + 0.196 KA + 0.211 LKRO + 0.588 LRO + e$ .

Hasil analisis regresi linear berganda dengan uji statistik t tersebut menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. *Free cash flow* menunjukkan nilai t sebesar -0.913 dengan tingkat signifikansi 0.07. Karena signifikansinya lebih besar 0.05 hal ini berarti bahwa variabel *free cash flow* tidak berpengaruh secara signifikan dengan manajemen laba sehingga H1 ditolak. Bila ditinjau secara presentase hanya terdapat selisih 0.02 atau 2%, hal ini menunjukkan tidak terlalu jauh perbedaan dari ambang batas toleransi 5%. Apabila dinaikkan tingkat *confident level* menjadi 90% artinya standar *error* 10% maka H1 diterima atau

terdapat pengaruh *free cash flow* dengan *discretionary accrual*.

Variabel Penilaian hasil audit mempunyai nilai t sebesar 0.6640 dengan tingkat signifikansi 0.09. Karena signifikansinya lebih besar 0.05 hal ini berarti bahwa variabel penilaian hasil audit tidak berpengaruh secara signifikan dengan manajemen laba sehingga H2 ditolak. Hal ini seperti variabel *free cash flow*, bila ditinjau secara presentase hanya terdapat selisih 0.02 atau 2%, hal ini menunjukkan tidak terlalu jauh perbedaan dari abang batas toleransi 5%. Apabila dinaikkan tingkat *confident level* menjadi 90% artinya standar *error* 10% maka H2 diterima atau terdapat pengaruh penilaian hasil audit dengan *discretionary accrual*.

Variabel *leverage* mempunyai nilai t sebesar 3.835 dengan tingkat signifikansi 0.121. Karena signifikansinya lebih besar 0.05 hal ini berarti bahwa

variabel *leverage* tidak berpengaruh secara signifikan dengan manajemen laba sehingga H3 ditolak.

Variabel likuiditas mempunyai nilai t sebesar 3.665 dengan tingkat signifikansi 0.597. Karena signifikansinya lebih besar 0.05 hal ini berarti bahwa variabel likuiditas tidak berpengaruh secara signifikan dengan manajemen laba sehingga H4 ditolak.

Pada koefisien determinasi model regresi

diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0.56. Hal ini berarti bahwa variabel independen ukuran *free cash flow*, audit internal, *likuiditas* ratio dan *leverage ratio*, serta variabel kontrol ukuran perusahaan mampu menjelaskan perubahan variabel manajemen laba sebesar 56.14% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji statistik F ditunjukkan pada Tabel dibawah ini.

**Tabel Analisa Uji ANOVA**

Source	DF	Adj SS	Adj MS	F-Value	P-Value	SIZE	N	Mean	StDev	95% CI
Sig.										
SIZE	4	61.62	15.4043	24.00	0.000	Audit Internal	16	0.250	0.447	( -0.149, 0.649)
Error	75	48.14	0.6419			Discretionary Accru	16	0.00349	0.01376	(-0.39551, 0.40249)
Total	79	109.76				Free Cah Flow	16	2.483	1.231	( 2.084, 2.882)
						Leverage Ratio	16	1.067	1.170	( 0.668, 1.466)
						Likuiditas Ratio	16	1.3086	0.3526	( 0.9096, 1.7076)
						Pooled StDev = 0.801166				
	S	R-sq	R-sq(adj)	R-sq(pred)						
	0.801166	56.14%	53.80%	50.10%						

**Note: Sumber hasil pengolahan data (uji lampiran)**

Hasil uji statistik diketahui nilai F sebesar 24.00 dengan tingkat signifikansi 0.17 (< 0.05) Hal ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari ukuran FCF, KA, LRO dan *LKRO*, serta variabel kontrol ukuran perusahaan secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan dengan variabel dependen yakni *discretionary accrual* atau praktik manajemen laba. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini benar-benar dapat diterima dan digunakan untuk memprediksi.

## KESIMPULAN

*Free cash flow* tidak berpengaruh signifikan dengan manajemen laba pada PT ALSY yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Namun dinaikkan tingkat *confident level* menjadi 90% artinya *standar error* 10% maka H1 diterima atau terdapat pengaruh dengan *discretionary accrual*. Audit Internal sebagai fungsi kontrol perusahaan tidak berpengaruh signifikan dengan manajemen laba pada PT ALSY yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Namun dinaikkan tingkat *confident level* menjadi 90% artinya *standar error* 10% maka H2 diterima atau terdapat pengaruh dengan *discretionary accrual*. *Leverage* tidak berpengaruh signifikan dengan manajemen laba pada PT ALSY yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sehingga H3 ditolak. *Likuiditas* tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba pada PT ALSY yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sehingga H4 ditolak.

Proses manajemen terkait *cash flow* diukur dengan menggunakan *free cash flow* yang tersedia ternyata memberikan pengaruh dengan *discretionary accrual* artinya pada manajemen laba.

Peran internal audit sebagai kontrol proses yang ada dalam perusahaan ternyata juga berpengaruh dengan *discretionary accrual* dengan level tingkat *confident level* menjadi 90% artinya *standar error* 10% walaupun secara penelitian ini tidak signifikan dikala tingkat *confident level* menjadi 95% artinya *standar error* 5%. Hasil ini juga terdapat faktor dari eksternal

audit sebagai pihak eksternal independen yang melakukan proses audit dengan *financial statement* yang kemudian dipublikasikan. Hasil ini menunjukkan bahwa *audit result* memberikan pengaruh dengan proses akuntansi dalam perusahaan terutama pada penentuan proses manajemen laba.

## REFERENSI

- Ali Khan, M. N. A. bin, & Omar, N. A. B. (2013). A study of importance items of internet financial reporting: A case of malaysian auditors. *Middle East Journal of Scientific Research*.  
<https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.18.3.11902>
- Andi Martias. (2017). Interaksi pengalaman, indenpendensi, kompetensi, etika auditor dan insentif moneter terhadap hasil pemeriksaan. *Konfrensi Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi*.
- Andi Martias. (2019). LEMAHNYA PENGENDALIAN INTERNAL BERDAMPAK MARK UP BIAYA PENGAWALAN DI PERUSAHAAN PT ALRSY.
- Cahan, S. F., & Sun, J. (2015). The Effect of Audit Experience on Audit Fees and Audit Quality. *Journal of Accounting, Auditing and Finance*.  
<https://doi.org/10.1177/0148558X14544503>
- Décamps, J. P., Mariotti, T., Rochet, J. C., & Villeneuve, S. (2011). Free Cash Flow, Issuance Costs, and Stock Prices. *Journal of Finance*.  
<https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.2011.01680.x>
- Diamond, J. (2013). Internal control and internal audit. In *The International Handbook of Public Financial Management* (pp. 374–

- 395).  
<https://doi.org/10.1057/9781137315304>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.* <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.124-135>
- Iqbal, M. ., & Ritonga, A. . (2018). OPTIMALISASI PORTOFOLIO SAHAM-SAHAM LQ-45 DENGAN MENGGUNAKAN CAPITAL ASSET PRICING MODEL. *KARISMATIKA: Kumpulan Artikel Ilmiah, Informatika, Statistik, Matematika Dan Aplikasi.* <https://doi.org/10.24114/jmk.v4i1.11859>
- Koo, J.-H., Song, S., & Paik, T.-Y. (2015). Earning Management and Cost stickiness. <https://doi.org/10.14257/astl.2015.84.09>
- Liu, C., & Yang, D. (2008). The Effect of the CEO/CFO Certifications on Earnings Management. *Journal of Theoretical Accounting Research.*
- Maaloul, A., & Zéghal, D. (2015). Financial statement informativeness and intellectual capital disclosure. *Journal of Financial Reporting and Accounting.* <https://doi.org/10.1108/jfra-04-2014-0023>
- Martias, A. (2019a). Analisa Peran Komunikasi dan Psikologi Audit Dalam Proses Audit di PT.Alarsy. *Perspektif.*
- Martias, A. (2019b). ANALISA PERANAN KOMUNIKASI DAN PSIKOLOGI AUDIT DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI PT ALARSY. *Jurnal Perspektif.* <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4791>
- Suyono, E. (2017). Berbagai Model Pengukuran Earnings Management : Mana Yang Paling Akurat. *Sustainable Competitive Advantage-7 (Sca-7) F.*
- Widyanto, M. L., Kwarto, F., & Kurniawati, S. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, ETIKA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS AUDITOR INTERNAL. *Jurnal Profita, 11(2)*, 165. <https://doi.org/10.22441/profita.2018.v11.02.002>
- Wiyanti, R. (2018). ANALISIS PENGARUH 7 DAY RATE REPO, INFLASI, NILAI TUKAR, DAN PDB TERHADAP INDEKS HARGA SAHAM SEKTOR PROPERTI (STUDI EMPIRIS DI BURSA EFEK INDONESIA). *Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK).* <https://doi.org/10.30656/jak.v5i2.666>
- Yaari, U., Nikiforov, A., Kahya, E., &

Shachmurove, Y. (2016). Finance methodology of Free Cash Flow. *Global Finance Journal.* <https://doi.org/10.1016/j.gfj.2015.05.003>

#### PROFIL PENULIS

Andi Martias SE, M.Si, Ak, QIA lahir Palembang, Sumatera Selatan, menyelesaikan SI di Universitas Islam Indonesia di Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, S2 di Megister Sience Universitas Gadjah Mada Yogyakarta (UGM), Pendidikan Profesi Akuntansi di Universitas Sriwijaya Palembang (UNSRI) dan Qualified Internal Audit (QIA) di Yayasan Pendidikan Internal Audit Jakarta (YPIA). Aktif sebagai dosen di Universitas Bina Sarana Informatika, praktisi di perusahaan dan aktif sebagai anggota Ikatan Internal Audit (IIA).

## Model Optimalisasi Kebijakan Pembayaran Dividen

Sabaruddin Siagian

Universitas Bina Sarana Informatika  
e-mail: [sabaruddinsiagian64@gmail.com](mailto:sabaruddinsiagian64@gmail.com)

Diterima	Direvisi	Disetujui
01-01-2020	25-02-2020	02-03-2020

**Abstrak** - Kebijakan dividen yang optimal akan meningkatkan nilai perusahaan atau harga saham. Untuk membuat kebijakan dividen yang optimal dalam meningkatkan harga saham dibuatlah model optimalisasi pembayaran dividen. Tahapannya, antara lain, pertama, memastikan adanya dana untuk pembayaran dividen tersebut, Kedua, membayar dividen. Ketiga, mengambil kebijakan reinvestasi. Keempat, mengkomunikasikan kepada investor terkait kebijakan reinvestasi tersebut. Dan kelima, membuat kebijakan pendanaan untuk meningkatkan nilai perusahaan sehingga struktur permodalan perusahaan itu sehat dan efisien. Untuk itu, dalam paper ini akan dibahas tuntas kebijakan model optimalisasi pembayaran dividen kepada pemilik perusahaan atau peegang perusahaan sehingga masyarakat mengerti dan paham proses pembayaran dividen yang meningkatkan harga saham. Dan tahapan dari model optimalisasi pembayaran dividen itu adalah menjadi poin utama dalam permasalahan dan pembahasan paper ini.

Kata Kunci: Kebijakan Dividen, Harga Saham

**Abstract** – The optimal dividend policy will increase the company value or the stock price. To make the optimal dividend policy, thus increasing the stock price, the optimal dividend payout model is needed. First, ensure the liquidity of the dividend payout. Second, pay the dividend. Third, adopt the dividend reinventing policy. Fourth, communicate the dividend reinventing policy to the shareholders. Fifth, making the optimal funding policy. Following the model will increase the company value while ensure the safety and efficiency of the capital structure. Therefore, in this paper will be discussed and explored thoroughly the optimal dividend payout model to the owners of the company or shareholder so that society and investors will know and understand the process of the dividend payment to the owners of the company or shareholder. And, the optimal dividend payout model will be the main point of problems on the paper.

Key Words: dividend policy and stock price.

### PENDAHULUAN

Sampai saat ini, peneliti akademik dan praktisi bisnis belum bisa menentukan model optimalisasi yang tepat untuk menentukan besaran nominal atau rasio pembayaran dividen kepada pemilik perusahaan atau pemegang saham perusahaan. Malahan, peneliti akademik masih memiliki perbedaan pandangan terkait kebijakan pembayaran dividen kepada pemegang saham. Penelitian akademik masih belum sepakat terkait dengan hubungan antara kebijakan pemberian dividen kepada pemegang saham terhadap kenaikan nilai perusahaan atau harga saham perusahaan.

Peneliti akademik bidang keuangan yang menjadi rujukan bagi penganut paham yang mengatakan bahwa tidak ada kaitan antara kebijakan pemberian dividen kepada pemilik perusahaan terhadap nilai perusahaan atau kenaikan harga saham adalah peneliti Merton H. Miller dan Franco Modigliani. Kedua peneliti ini menjelaskan pandangan mereka di Journal of Business, “*Dividend Policy, Growth and the Valuation of Shares*”. Merton dan Miller menegaskan bahwa yang meningkatkan nilai perusahaan atau nilai harga saham adalah

kemampuan aktiva atau harta perusahaan menghasilkan pendapatan atau *earning* dan risiko yang terkandung dalam harta tersebut bukan kepada kebijakan dividen perusahaan (Gitman & Zutter, 2015).

Di lain pihak, peneliti Myron J. Gordon dan John Lintner menghasilkan teori Bird-in-Hand Argument. Kedua peneliti keuangan ini menegaskan bahwa kebijakan pemberian dividen sangat relevan terhadap peningkatan perusahaan atau kenaikan harga saham. Gordon dan Lintner dalam teori itu mengatakan bahwa pemberian dividen saat ini sangat lebih pasti dari pada *capital gains* yang diterima akan datang (Gitman & Zutter, 2015).

Dalam studi empiris dalam kasus-kasus pemberian dividen di dalam industri atau perusahaan umumnya terjadi variasi atau tidak seragam dalam rujukan dalam pemberian dividen. Rasio dan jumlah nominal pemberian dividen kepada pemilik perusahaan atau pemegang saham terhadap laba tidak ada yang seragam.

Dengan belum adanya kesepakatan itu, baik peneliti maupun praktisi bisnis terkait dengan jumlah nominal yang tepat atau rasio dari laba, maka artikel ini akan memberikan model optimalisasi kebijakan

pemberian dividen kepada pemilik perusahaan atau pemegang saham.

Dengan begitu, penulis membuat permasalahan dalam artikel ilmiah ini adalah bagaimana model optimalisasi kebijakan pemberian dividen kepada pemilik perusahaan atau pemegang saham.

Secara umum pengertian atau definisi dari dividen adalah pembayaran kepada pemilik perusahaan atau pemegang saham atas hasil usaha perusahaan atau laba perusahaan.

Untuk menjelaskan lebih dalam pengertian atau definisi dividen, di sini diberikan pendapat-pendapat ahli. Dividen adalah pembagian uang tunai kepada pemegang saham atas keuntungan perusahaan baik yang diperoleh dari tahun berjalan atau pun dari laba yang diperoleh dari tahun sebelumnya (Brigham, 2011). Dividen adalah distribusi yang dilakukan perusahaan kepada para pemegang saham secara proporsional sesuai dengan pemilikan saham perusahaan (Sartono, 2000).

Saat ini sudah beragam jenis dividen. Bukannya hanya saham tunai (*cash dividend*) dan dividen saham (*stock dividend*) saja, tetapi ada juga jenis dividen lain, dividen properti (*property dividend*), dan dividen hutang (*scrip dividend*).

Tapi dalam paper ini yang dijelaskan hanya dividen tunai dan dividen saham. Pasalnya, di dalam industri praktek yang dominan yang berlaku adalah pembayaran dividen tunai dan dividen saham. Jenis dividen lain jarang digunakan.

Dividen tunai adalah dividen yang dibayarkan dalam bentuk tunai yang pada umumnya dividen tunai lebih disukai oleh para pemegang saham (Brigham, 2011). Dan dividen saham adalah dividen yang dibayarkan dalam bentuk saham dan bukan bentuk uang tunai (Brigham, 2011).

Teori-teori dalam kebijakan dividen selama ini yang dikeluarkan peneliti keuangan, antara lain, (Gitman & Zutter, 2015).

Teori dividen yang tidak relevan (*dividend irrelevance theory*).

1. Teori ini dimotori oleh Miller dan Modigliani. Teori ini mengatakan bahwa kebijakan pembayaran dividen tidak mempengaruhi nilai perusahaan atau harga saham. Kedua peneliti ini mengatakan juga bahwa kenaikan nilai perusahaan atau harga saham ditentukan kemampuan aset atau aktiva perusahaan menghasilkan pendapatan dan kandungan risiko yang terdapat di dalam aktiva perusahaan.

2. Teori dividen yang relevan (*dividend relevance theory*).

Teori ini dicetuskan oleh Gordon dan Lintner. Kedua peneliti ini mengatakan, ada hubungan antara kebijakan pembayaran dividen terhadap nilai perusahaan atau harga saham. Menurut peneliti ini, dividen yang diterima saat ini lebih baik dan pasti dibandingkan *capital gains* yang mana tidak pasti,

3. *Informational content theory*.

Teori ini menjelaskan bahwa kenaikan dividen berarti mencerminkan prospek perusahaan dan pendapatan periode berikut akan meningkat. Sebaliknya, jika pembayaran dividen turun berarti mencerminkan prospek perusahaan atau pendapatan perusahaan menurun.

4. *Clientile effect (teori efek pelanggan)*

Kita mengetahui bahwa terdapat banyak kelompok investor dengan berbagai kepentingan. Ada investor yang lebih menyukai memperoleh pendapatan saat ini seperti halnya individu yang sudah pensiun sehingga investor ini menghendaki perusahaan untuk membayar dividen yang lebih tinggi. Tetapi ada pula investor yang lebih menyukai untuk menginvestasikan kembali pendapatan mereka karena kelompok investor ini berada dalam tarif pajak yang cukup tinggi.

Jika perusahaan menahan laba setelah pajak maka investor yang menyukai pembayaran dividen akan kecewa. Mereka memang akan menerima akan *capital gains*, tetapi untuk memenuhi kebutuhan, mereka terpaksa menjual sebagian sahamnya. Sementara itu investor yang memilih untuk menginvestasikan kembali pendapatannya menghendaki perusahaan untuk membayar dividen yang rendah, karena bagi mereka pembayaran dividen yang besar berarti pajak yang dibayar juga semakin besar. Ini terjadi karena mungkin kenaikan dividen mengakibatkan kenaikan tarif pajak pendapatan sehingga pembayaran dividen tidak menguntungkan dibandingkan dengan kenaikan pajak yang harus dibayar. Dengan demikian, paling tidak terdapat dua kelompok investor dengan dua kepentingan yang bertentangan.

Dengan adanya dua kelompok investor tersebut, perusahaan dapat menentukan kebijakan dividen yang oleh manajemen yang dianggap paling baik. Kemudian membiarkan investor yang tidak menyukai kebijakan dividen perusahaan menjual saham mereka; dengan kata lain membiarkan investor melakukan pemindahan investasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Tetapi perlu diingat bahwa transaksi itu berlangsung secara tidak efisien karena adanya biaya transaksi dan pembayaran *capital gains* sebagai akibat penjualan saham. Oleh karena itu ada kecenderungan perusahaan untuk enggan melakukan perubahan kebijakan dividen. Karena perubahan kenaikan dividen mengakibatkan beberapa investor akan menjual sahamnya dan akibatnya dapat menurunkan harga saham.

Pembicaraan kebijakan dividen sejauh ini hanya aspek teorinya saja, tetapi belum melihat pertimbangan manajerial dalam praktik yang sesungguhnya. Berikut ini faktor-faktor yang sesungguhnya terjadi dan harus dianalisis dalam kaitannya dengan kebijakan dividen (Sartono: 2000).

1. Kebutuhan dana perusahaan

Kebutuhan dana bagi perusahaan dalam kenyataannya merupakan faktor yang diperhitungkan dalam menentukan kebijakan dividen yang akan diambil. Aliran kas perusahaan yang diharapkan, pengeluaran modal di masa mendatang yang diharapkan, kebutuhan tambahan piutang dan persediaan, pola pengurangan utang dan masih banyak lagi faktor lain mempengaruhi posisi kas perusahaan harus dipertimbangkan dalam analisis kebijakan dividen.

2. Likuiditas

Likuiditas perusahaan merupakan pertimbangan utama dalam banyak kebijakan dividen. Karena dividen bagi perusahaan merupakan kas yang keluar, maka semakin besar posisi kas dan likuiditas perusahaan secara keseluruhan akan semakin kemampuan perusahaan untuk membayar dividen. Perusahaan yang sedang mengalami pertumbuhan dan *profitable* akan memerlukan dana yang cukup besar guna membiayai investasinya. Oleh karena itu, mungkin akan kurang likuid karena dana yang diperoleh lebih diinvestasikan pada aktiva tetap dan aktiva lancar yang permanen.

Likuiditas perusahaan yang sangat besar pengaruhnya terhadap investasi perusahaan dan kebijakan pemenuhan kebutuhan dana. Keputusan investasi akan menentukan tingkat ekspansi dan kebutuhan dana perusahaan, sementara itu keputusan pembelanjaan (keputusan pemenuhan kebutuhan dana) akan menentukan pemilihan sumber dana untuk membiayai investasi tersebut.

3. Kemampuan meminjam.

Posisi likuiditas perusahaan dapat diatasi dengan kemampuan perusahaan untuk meminjam dalam jangka pendek. Kemampuan meminjam dalam jangka pendek tersebut akan meningkatkan fleksibilitas likuiditas perusahaan. Selain itu fleksibilitas perusahaan juga dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan untuk bergerak di pasar modal dengan mengeluarkan saham. Kemampuan meminjam yang lebih besar, fleksibilitas yang lebih besar akan memperbesar kemampuan membayar dividen.

Dalam menentukan dividen payout ratio banyak perusahaan membandingkannya dengan industri, khususnya dengan perusahaan yang memiliki tingkat pertumbuhan yang sama. Meskipun belum tentu sama, namun akan lebih mudah untuk melihat posisi perusahaan dalam industri. Akhirnya perusahaan juga harus menilai pengaruh informasi atas dividen, apa yang diharapkan investor? Dalam kaitan itu maka analisis surat berharga sangat membantu.

4. Keadaan pemegang saham

Jika perusahaan itu kepemilikan sahamnya relatif tertutup, manajemen biasanya mengetahui dividen yang diharapkan oleh pemegang saham dan dapat bertindak dengan tepat. Jika hampir semua pemegang saham berada dalam golongan *high tax* dan lebih suka memperoleh *capital gains*, maka perusahaan dapat mempertahankan dividen payout ratio yang rendah. Dengan dividen payout rasio yang rendah tentunya dapat diperkirakan perusahaan akan menahan laba untuk kesempatan investasi yang *profitable*. Untuk perusahaan yang jumlah pemegang sahamnya pemegang sahamnya besar hanya dapat menilai dividen yang diharapkan pemegang saham dalam konteks pasar.

5. Bagi para investor faktor stabilitas dividen akan lebih menarik dari pada dividen payout ratio yang tinggi. Stabilitas di sini dalam arti tetap memperhatikan tingkat pertumbuhan perusahaan, yang ditunjukkan oleh koefisien arah yang positif. Apabila faktor lain sama, saham yang memberikan dividen yang stabil; selama periode tertentu akan mempunyai harga yang lebih tinggi dari pada saham yang membayar dividennya dalam prosentase yang tetap terhadap laba.

Kebijakan dividen perusahaan harus diformulasikan dengan berdasarkan kepada dua arus utama yaitu kecukupan pendanaan dan memaksimalkan peningkatan nilai perusahaan atau menaikkan harga saham pemilik perusahaan (Van Horne & Wachowicz, 2011).

Atas dasar pernyataan Van Horne dan Wachowicz, maka paper ini mengembangkan model atau sistim dalam kebijakan pemberian dividen kepada pemegang saham. Model atau sistim pengambil keputusannya diberikan, antara lain:

1. Tersedianya pendanaan dalam pembayaran dividen.  
Walaupun sudah tersedia laba disisakan untuk pembayaran dividen kepada pemegang saham tapi bila dana berupa tunai tidak tersedia atau perusahaan itu tidak likuid maka program pemberian dividen ini tidak bisa dilaksanakan.
2. Pembayaran dividen.  
Dalam telahan teoritis dan praktek bisnis umumnya perusahaan membayar dividen walaupun dividen yang dibayar sangat kecil.
3. Melakukan reinvestasi terhadap anggaran dividen.  
Dalam periode tertentu, perusahaan melakukan investasi besar-besaran maka memerlukan dana yang besar. Untuk memenuhi pendanaan investasi besar itu bisa saja ambil dari anggaran dividen itu.
4. Melakukan komunikasi terhadap pemilik perusahaan atau pemegang saham atas dilakukan reinvestasi dan kebijakan korporasi

yang strategik serta menjelaskan prospek industri yang digarap.

5. Membuat keputusan kebijakan pendanaan yang optimal.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan untuk membuat artikel ilmiah ini adalah dengan mengandalkan kajian literatur dan mengobservasi perilaku industri atau perusahaan Indonesia dalam kebijakan mereka memberikan dividen kepada pemegang saham selama bertahun-tahun.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam pembahasan ini dititikberatkan pemaparan atau pembahasan dari model optimalisasi pembayaran dividen kepada pemilik perusahaan atau pemegang saham. Dalam kebijakan pembayaran dividen memang harus disiapkan anggaran membayar dividen kepada pemegang saham. Kendati ada rencana untuk memberikan dividen tunai kepada pemegang saham, tapi dana yang tersedia tidak cukup membayar dividen, maka program pemberian dividen tidak bisa berjalan. Untuk itu, perusahaan harus merencanakan dengan baik pendanaan untuk pembayaran dividen itu. Perusahaan harus memperhatikan manajemen likuiditasnya. Atau, perusahaan harus memperhatikan rasio keuangan perusahaan itu, khususnya rasio lancar yang terkait kemampuan perusahaan untuk membayar tagihan-tagihan perusahaan berdurasi jangka pendek. Jadi, prasyarat pertama dalam pemberian dividen adalah penyediaan dana untuk membayar dividen itu.

Paradigma baru dalam khasanah dunia keuangan atau finansial adalah terjadinya perubahan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dalam paradigma lama tujuan perusahaan adalah bagaimana mencapai laba atau *profit* yang sebesar-besarnya. Tapi paradigma baru dalam bidang keuangan adalah tujuan perusahaan adalah menjadi mencapai nilai perusahaan sebesar-besarnya atau sama dengan memaksimalkan harga saham. Tujuan perusahaan harus dicapai oleh perusahaan atau manajer keuangan adalah bukan memaksimalkan *profit* melainkan memaksimalkan kemakmuran pemegang saham atau *maximization wealth of stockholders* melalui maksimisasi nilai perusahaan.

Dari studi keuangan dan finansial lebih satu dekade mengajar ilmu keuangan, ditemukan bahwa seluruh keputusan aspek keuangan dan investasi termasuk pembuatan kebijakan pembagian dividen harus mengaju kepada pemaksimalan nilai perusahaan atau memaksimalkan harga saham.

Teori bird-in-the-hand argument oleh Gordon dan Lintner yang menyatakan bahwa dividen yang diterima oleh pemegang saham adalah menjadi lebih baik atau lebih pasti daripada *capital gains* yang lebih berisiko yang tinggi tidak menerima dari pendapatan atas kepemilikan perusahaan.

Dalam praktek bisnis, dan pengamatan dalam dunia bisnis dan investasi, jika sebuah

perusahaan menaikkan pembayaran dividennya kepada pemegang saham, maka harga saham perusahaan itu meningkat. Sebaliknya bila perusahaan itu menurunkan pembayaran dividennya maka harga saham perusahaan itu menurun.

Dalam valuasi saham yang digunakan praktisi bisnis dan akademisi dapat dibuktikan adanya kaitan antara peningkatan pemberian dividen dengan kenaikan harga saham. Salah satu formulasi yang sangat banyak digunakan dalam menghitung harga saham adalah menggunakan Gordon growth model. Dengan rumus  $P_0 = D_1 / (R_s - g)$ .  $D_1$  adalah dividen, maka dengan peningkatan pembayaran dividen otomatis dihasilkan peningkatan kenaikan harga saham.

Teori keuangan lain membuktikan bahwa ada relevansi antara peningkatan pembayaran dividen terhadap peningkatan harga. Yakni, teori keuangan *Informational Content*, menyatakan, jika ada peningkatan pemberian dividen, pasar akan merespons adanya kenaikan harga saham. Sebaliknya jika pemberian dividen berkurang, pasar merespons juga adanya penurunan harga saham. Artinya juga, jika terjadi peningkatan dividen maka hal itu menandakan bahwa di periode-periode berikutnya akan ada peningkatan pendapatan maka pasar merespons adanya peningkatan harga saham. Sebaliknya juga, bila ada penurunan pembayaran dividen itu pertanda bahwa masa depan pendapatan perusahaan itu menurun maka harga saham menurun. Dengan demikian, perusahaan harus memberikan dividen yang cukup kepada pemilik perusahaan atau pemegang saham bila perusahaan itu ingin ada peningkatan nilai perusahaan. Makanya, perusahaan perlu mengelola kebijakan pembayaran dividennya sehingga kebijakan itu memaksimalkan nilai perusahaan.

Terkait dengan pembahasan reinvestasi anggaran pembayaran saham. Secara teoritis dan praktek bisnis dapat juga perusahaan itu menurunkan drastis pembayaran dividen atau tidak memberikan dividen kepada pemegang saham. Secara umum akan terjadi penurunan harga saham. Tidak diberikannya dividen itu bisa karena performa perusahaan menurun atau terjadinya masalah likuiditas di perusahaan itu atau masalah-masalah lain. Hal ini wajar karena pendapatan investor atau pemegang saham menurun. Karena penurunan pendapatan itu maka pemegang saham merespons menjual sahamnya atau mengurangi portofolio saham tersebut sehingga akhirnya harga saham menurun.

Akan tetapi, pada kasus ini ada rencana reinvestasi atas anggaran dividen yang sebenarnya disiapkan untuk pembayaran dividen kepada pemegang saham. Kalau reinvestasi terjadi dan performa perusahaan baik, apa yang terjadi terhadap performa harga saham perusahaan itu? Dengan reinvestasi dividen ini dimaksudkan penggunaan dividen itu untuk pengembangan bisnis atau rencana ekspansi perusahaan yang besar-besaran. Reinvestasi dividen bisa saja tujuannya mengganti pendanaan

dari pihak ketiga karena mahal biaya suku bunga atau biaya modal dari pinjaman dari lembaga keuangan atau juga tetap membuat moderat biaya modal perusahaan atau membuat *leverage* atau struktur modal dan hutang yang sehat.

Walaupun reinvestasi ini rencana bisnis yang baik untuk memperbesar skala perusahaan yang lebih besar tapi bila perusahaan tidak membayar dividen tetap saja terjadi penurunan harga saham perusahaan. Pasalnya, investor atau pemegang saham perusahaan itu akan menjual saham perusahaan itu dikarenakan pendapatan dari dividen itu hilang. Hilangnya pendapatan itu karena tidak menerima dividen membuat pembiayaan hidup investor itu akan terganggu. Investor atau pemegang saham akan mencari saham yang memberikan dividen untuk membiaya hidup investor itu. Dengan menjual saham tersebut otomatis harga saham perusahaan itu menurun. Biasanya investor seperti adalah individu-individu yang mengantungkan hidup mereka dari penghasilan penerimaan dari dividen dan perusahaan yang mengelola dana pensiun.

Untuk mencegah penurunan harga saham ini perlu komunikasi yang intens kepada investor atau pemegang terkait dengan aksi korporasi yang dilakukan oleh perusahaan itu dengan menjelaskan utuh rencana yang baik reinvestasi itu. Komunikasi itu harus menghasilkan penjelasan kebaikan reinvestasi itu dan manfaat yang sangat besar di kemudian hari kepada investor dan pemegang saham. Detailnya perusahaan harus mengomunikasikan *capital gains* yang lebih besar diperoleh investor di kemudian hari dengan adanya rencana reinvestasi itu. Jika komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan itu berhasil, penurunan harga saham tidak signifikan terjadi karena investor tahu rencana bisnis perusahaan itu dengan baik dan *capital gains* akan diperoleh lebih besar di kemudian hari atas keberhasilan proyek perusahaan itu dalam menghasilkan pendapatan atau *earning*. Otomatis investor –investor yang berpreferensi jangka panjang tidak menjual sahamnya malahan menambah portfolio saham itu. Kendati harus diakui investor individu yang bertumpu pembiayaan hidupnya dari penghasilan dividen atau perusahaan dana pensiun akan menjual saham tersebut.

Keberhasilan komunikasi ini supaya tidak menurunkan harga saham perusahaan itu tergantung kepada kemapanan atau efesensi pasar keuangan atau pasar modal di negara tersebut dan juga efisiensi informasi di pasar modalnya. Bila industri pasar modal sudah mapan dan efisiensi informasi sangat memadai maka bias informasi antara manajemen perusahaan dengan investor atau pemegang saham sangat sempit maka aksi korporasi perusahaan dengan melakukan reinvestasi itu sangat dimengerti investor sehingga penurunan harga saham dapat dicegah. Pasar modal yang mapan itu di negara-negara maju. Sebaliknya di negara berkembang seperti Indonesia yang pasar modal belum efisien

biasanya informasi antara perusahaan dengan investor agak jauh biasanya sehingga aksi korporasi seperti reinvestasi sebagian besar tidak dimengerti oleh para investor. Biasanya di negara-negara berkembang bila terjadi tidak memberikan dividen karena reinvestasi maka harga saham perusahaan tersebut akan menurun. Jadi, fungsi keterbukaan informasi dan komunikasi yang intens sangat penting di pasar modal di negara maju. Sebaliknya di negara berkembang efektivitas komunikasi dalam mencegah penurunan harga saham akibat reinvestasi sangat terbatas.

Terkait dengan kebijakan pendanaan yang optimal. Dengan manajemen pemberian dividen yang tepat tentu berkorelasi positif dengan kenaikan harga saham. Dengan kenaikan harga saham tersebut, maka bila perusahaan mengadakan penarikan dana melalui penjualan saham kembali atau *right issue* melalui pasar modal maka bisa memperoleh dana yang besar dan kekuatan modal perusahaan akan kuat. Dengan kuatnya modal perusahaan tersebut maka perusahaan dalam pembiayaan proyek atau pengembangan usahanya bisa mengimbangi menggunakan dana pinjaman dari pihak ketiga atau lembaga keuangan atau perbankan. Sehingga *leverage* pendanaan perusahaan atau tingkat berhutangannya itu sangat aman dan biaya murah. Pada akhirnya struktur permodalan – perbandingan antara modal dengan utang menjadi sehat dan optimal dan biaya modal perusahaan rendah. Dengan begitu perusahaan memiliki daya saing pendanaannya besar di bandingkan pesaingnya di industry.

## KESIMPULAN

Sangat pentingnya membuat manajemen kebijakan pemberian dividen terhadap pemilik perusahaan atau pemegang saham. Jika perusahaan mampu meningkatkan pembayaran dividen kepada pemilik perusahaan maka akan meningkatkan harga saham. Sebaliknya bila tidak mampu memberikan dividen otomatis juga menurunkan harga saham perusahaan. Untuk itu perlu membuat model optimalisasi pembayaran dividen kepada pemegang saham.

Model optimalisasi pemberian dividen kepada pemegang saham ini masih jauh dari sempurna maka diperlukan studi lagi untuk mendapatkan model yang lebih baik dan tepat. Dan sekaligus paper ini menjadi sumber inspirasi bagi masyarakat yang berkecimpung di dunia pembuatan software atau program untuk membuat program model optimalisasi pemberian dividen.

## REFERENSI

- Baridwan, Z. (2013). *Intermediate Accounting*. Yogyakarta: BPPE Yogyakarta.  
Brigham, E., F. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.

- Gitman, L., J. & Zutter, C., J. (2015 ). *Principles of Managerial Finance*. USA: Prentice Hall.
- Keown, et al. (2000). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Sartono, A. (2010 ). *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPF.
- Van Horne J., C. (2010). *Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat

**PROFIL PENULIS**

Sabaruddin Siagian, S.E., M.M., dosen Universitas

Bina Informatika (UBSI) Jakarta sudah selama sembilan tahun mengajar. Penulis mengampuh mata kuliah manajemen, akuntansi, keuangan dan metode penelitian di UBSI. Sebelum menjadi dosen UBSI Jakarta, bekerja Kantor Pusat P.T. Panin Bank Tbk di jalan Sudirman Jakarta. Selama menjadi pegawai P.T. Bank Panin Tbk memiliki juga profesi sebagai analisis dan penulis masalah perbankan dan ekonomi. Penulis mendapatkan srata 1 (S1) dari Fakultas Ekonomi Universitas Mpu Tantular Jakarta. Dan strata 2 (S2) dari Program Magister (MM) dari Universitas Pancasila Jakarta.

## Kualitas Komunikasi Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT ABC

Kartika Yuliantari<sup>1</sup>, Kus Daru Widayati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
e-mail: <sup>1</sup>kartika.kkj@bsi.ac.id, <sup>2</sup>kus.kdr@bsi.ac.id

Diterima	Direvisi	Disetujui
24-01-2020	11-02-2020	13-02-2020

**Abstrak** - Komunikasi pemasaran adalah suatu cara berkomunikasi perusahaan terhadap konsumen yang bertujuan untuk memperkuat strategi pemasaran dalam mencapai tujuan suatu perusahaan memaksimalkan keuntungan. Dengan menggunakan komunikasi yang berkualitas diharapkan akan menumbuhkan niat konsumen dalam mengambil suatu keputusan untuk membeli produk yang ditawarkan perusahaan. Jenis penelitian menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan data primer menyebarkan kuesioner pada 50 responden yang merupakan calon pembeli PT ABC yang datang ke toko dan populasi pada PT ABC tidak terhingga, tidak memiliki jumlah tetap sehingga sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu *random sampling*. Konsep perhitungan yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, uji instrument, populasi, sampel, skala likert, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan persamaan regresi. Pengujian indikator atau kuesioner menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kualitas komunikasi pemasaran terhadap keputusan pembelian secara keseluruhan memperoleh hasil yang positif dan signifikan. Kemampuan PT ABC dalam berkomunikasi memberikan pengaruh secara akurat kepada pelanggannya dalam mempengaruhi keputusan pembelian

**Kata Kunci:** Kualitas Komunikasi Pemasaran, Keputusan Pembelian.

**Abstract** - Marketing communication is a way of corporate communication with consumers that supports marketing strategies to achieve the company's goals of maximizing profits. Using quality communication is expected to foster consumer intentions in making decisions to buy products offered by the company. This type of research uses descriptive quantitative research, using primary data submitted by questionnaires to 50 respondents representing prospective buyers. . The calculation concept used consists of the validity test, the reliability test, the instrument test, the population, the sample, the Likert scale, the coefficient of contention, the coefficient of determination and the regression equation. Testing indicators or questionnaires using the SPSS application version 24. From the results of this study it was concluded from the quality of marketing communication on the purchase results obtained positive and significant results. The ability of PT ABC in communicating influences its customers in influencing purchasing decisions

**Keywords:** Quality of Marketing Communication, Purchasing Decisions.

### PENDAHULUAN

Strategi pemasaran dalam dunia bisnis selalu menjadi prioritas para pengusaha. Salah satu strategi pemasaran yang mempunyai peran besar dalam keberhasilan bisnis adalah strategi komunikasi

pemasaran yang efektif yang dapat memengaruhi calon konsumen agar membeli produk yang dihasilkan. Komunikasi pemasaran adalah suatu usaha dalam mengirimkan pesan untuk masyarakat terutama target pasar tentang suatu produk yang dipasarkan. Strategi pemasaran yang digunakan

dalam bauran pemasaran salah satunya adalah promosi. Shimp dalam (Chrismardani, 2014) menyatakan di dalam promosi terdapat lima jenis promosi yang biasa disebut bauran promosi seperti penjualan tatap muka, hubungan masyarakat, promosi penjualan, publisitas serta tatap langsung. Dalam suatu promosi termasuk suatu jenis komunikasi dari perusahaan ke masyarakat. Bagaimana perusahaan berkomunikasi dengan pelanggan dalam memasarkan produknya harus berhati-hati dan penuh perhitungan Penentuan dengan siapa yang menjadi sasaran komunikasi dapat menentukan keberhasilan komunikasi karena dengan penentuan sasaran yang tepat maka pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh konsumen yang diharapkan akan menarik konsumen untuk membeli produk yang ditawarkan.

Seorang calon pembeli pada taraf belum paham tentang produk maka disebut tingkat ketidaksadaran yaitu tidak sadar kehadiran produk, selanjutnya ke tingkat pemahaman yaitu suatu keadaan sebelum calon pembeli menyatakan *like or unlike* terhadap keberadaan produk, kemudian ke tingkat calon pembeli menentukan sikap, perasaan suka atau tidak suka. Tingkatan yang terakhir adalah Keputusan, yaitu calon pembeli mengambil keputusan yang diharapkan oleh perusahaan yaitu membeli produk yang ditawarkan.

Strategi komunikasi pemasaran yang dilakukan PT ABC yaitu menggunakan iklan (brosur, spanduk, *billboard*, dan *banners*), *Personal Selling*, Promosi dan Publikasi. Strategi komunikasi yang lebih efektif dalam menarik konsumen adalah dengan *Personal Selling* yaitu dengan melakukan komunikasi antar pribadi pada konsumen sehingga dapat membujuk, meyakinkan, mempengaruhi, serta memberikan informasi secara tatap muka. Rumusan masalah yang dibahas adalah seberapa besar pengaruh antara kualitas komunikasi pemasaran terhadap keputusan pembelian pada PT ABC. Dengan demikian dapat diketahui kualitas komunikasi di PT ABC dapat mempengaruhi keputusan pelanggan yang ada di PT ABC.

#### A. Kualitas Komunikasi Pemasaran

Menurut Kotler dan Keller dalam (Wicaksono, 2014) menyatakan komunikasi pemasaran merupakan cara perusahaan untuk memberikan informasi, membujuk, serta mengingatkan pelanggan baik secara langsung ataupun tidak langsung mengenai produk yang dijual.

Menurut (Chrismardani, 2014) menyimpulkan bahwa Komunikasi pemasaran sangat penting untuk memasarkan produk, karena komunikasi pemasaran mempunyai kemampuan dalam menumbuhkan minat orang sebagai target sasaran akan tergugah untuk melakukan pembelian.

Dengan demikian komunikasi pemasaran adalah suatu cara yang untuk memperkuat strategi pemasaran agar mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Menurut Kennedy dan Soemanagara dalam (Wicaksono, 2014) komunikasi pemasaran yang efektif mempunyai tujuan agar konsumen dapat berhasil melalui 3 tahap perubahan, yaitu tahapan perubahan pengetahuan, tahap perubahan sikap, dan tahap perubahan perilaku, sehingga tujuan perusahaan dalam mencari laba bisa tercapai dengan baik.

Dimensi *Personal Selling* (Penjualan Tatap muka) menurut Kotler & Keller dalam (Tumbelaka & Loindong, 2014) Tahap-tahap *personal selling*

1. Pendekatan pendahuluan (*Preliminary approach*), Penjual memerlukan pengetahuan tentang segala hal tentang perusahaan dan produk yang dijual. Penjual juga harus pahan tentang siapa calon konsumen, apa yang dibutuhkannya, siapa yang berperan dalam keputusan pembelian juga harus pahan tentang karakteristik pribadi maupun gaya pembelian calon konsumen.
2. Presentasi dan peragaan (*Presentations and demonstrations*) Penjual harus dapat menerangkan produk yang dijual kepada calon konsumen, dengan menjalankan rumus AIDA agar mendapat perhatian (*attention*), menimbulkan minat (*interest*), menumbuhkan keinginan (*desire*), melakukan tindakan (*action*).
3. Mengatasi keberatan (*Handling objections*) kemampuan wiraniaga dalam negosiasi menangani dan mengatasi keberatan dari calon pelanggan melalui pendekatan yang positif,
4. Menutup penjualan (*closing*) Penjual dapat menutup penjualan. sehingga konsumen mau melakukan pembelian.
5. Tindak lanjut dan pemeliharaan (*follow up and maintenance*) wiraniaga ingin melihat kepuasan pelanggan dan kelanjutan bisnis.

#### B. Keputusan Pembelian

Menurut Assauri dalam (Utama, 2019) berpendapat Keputusan pembelian adalah suatu proses dalam mengambil suatu keputusan pembelian akan membeli produk atau tidak. Sedangkan menurut Hadi dalam (Alfiani dkk, 2014) keputusan pembelian merupakan suatu proses individu tersebut akan membeli suatu produk atau tidak karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga dapat disimpulkan keputusan pembelian merupakan suatu keputusan konsumen untuk menentukan pilihan yang diinginkan dari beberapa pilihan alternatif yang ada.

Proses pembelian menurut Kotler dalam (Harahap, 2015) melalui lima tahapan.

1. Diawali dengan timbulnya masalah atau kebutuhan yang dimiliki seseorang disebut pengenalan masalah (*problem recognition*)
2. Setelah konsumen mengetahui kebutuhan produk, kemudian konsumen akan mencari informasi tentang produk tersebut disebut pencarian informasi (*information search*).
3. Proses selanjutnya adalah konsumen akan mengevaluasi beberapa alternatif pilihan untuk

- mencukupi kebutuhan tersebut disebut Evaluasi alternatif (*validation of alternatif*)
4. Setelah konsumen melakukan pilihan terhadap berbagai alternatif biasanya memutuskan produk yang akan dibeli disebut Keputusan Pembelian (*purchase decision*) Faktor yang menyebabkan terjadinya keputusan membeli adalah sikap orang lain (tetangga, teman, orang kepercayaan, dan keluarga), situasi tak terduga (harga, pendapatan keluarga, manfaat yang diharapkan), faktor yang dapat diperkirakan (faktor situasional yang dapat diantisipasi oleh konsumen)
  5. Kepuasan atau ketidakpuasan konsumen terhadap suatu produk akan berpengaruh terhadap perilaku pembelian selanjutnya disebut perilaku setelah pembelian (*post purchase behavior*) Apabila konsumen puas terhadap produk yang sudah dibeli maka kemungkinan besar akan melakukan pembelian ulang sebaliknya jika konsumen mengalami pengharapan yang tak terpenuhi maka konsumen yang merasakan

ketidakpuasan akan memberhentikan pembelian produk atau tidak akan mengulang kembali membeli produk di masa yang akan datang dan dapat menyebarkan pengalaman yang tidak baik tersebut ke orang lain. Dengan demikian, perusahaan akan berusaha untuk memastikan kepuasan konsumen tercapai di semua tingkat proses pembelian. Hipotesis sementara adalah tidak ada hubungan antara kualitas komunikasi pemasaran terhadap keputusan pembelian pada PT ABC.

### C. Konsep Dasar Operasional dan Perhitungan

Kisi-kisi operasional variabel untuk menentukan indikator variabel dapat dilihat pada table.

Tabel 1. Kisi-Kisi Operasional Komunikasi Pemasaran

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir
Komunikasi Pemasaran (X)	<i>Personal Selling</i>	Pendekatan pendahuluan	1. Wiraniaga menanyakan kebutuhan yang diinginkan konsumen
		Presentasi dan peragaan	2. Wiraniaga memberikan informasi tentang produk 3. Wiraniaga memberikan informasi tentang keunggulan produk 4. Wiraniaga menunjukkan produk yang dipajang di toko
		Mengatasi keberatan	5. Wiraniaga dapat mengatasi permasalahan yang konsumen alami 6. Wiraniaga membantu konsumen memberi saran dalam memilih produk
		Menutup penjualan	7. Wiraniaga memastikan keputusan konsumen dalam membeli produk 8. Wiraniaga meyakinkan kembali akan produk yang konsumen inginkan
		Tindak lanjut dan pemeliharaan	9. Wiraniaga memberikan potongan harga setelah melakukan pembelian 10. Wiraniaga memberikan garansi akan produk yang konsumen beli

Sumber: Kotler & Keller dalam (Tumbelaka & Loindong, 2014)

Tabel 2. Kisi-kisi Operasional Keputusan Pembelian

Variabel	Definisi	Indikator	Nomor Butir
	Tahap Keputusan Pembelian	Pengenalan masalah	1. Konsumen memutuskan membeli karena wiraniaga menanyakan kebutuhan yang konsumen inginkan

Keputusan Pembelian (Y)	Pencarian informasi	2. Konsumen memutuskan membeli karena wiraniaga memberikan informasi tentang produk 3. Konsumen memutuskan membeli karena wiraniaga memberikan informasi tentang keunggulan produk 4. Konsumen memutuskan membeli karena wiraniaga menunjukkan produk yang dipajang
	Evaluasi alternatif	5. Konsumen memutuskan membeli karena tenaga penjual dapat mengatasi permasalahan konsumen 6. Konsumen memutuskan membeli karena wiraniaga membantu memberi saran dalam memilih produk
	Keputusan pembelian	7. Konsumen memutuskan membeli karena wiraniaga memastikan keputusan konsumen dalam membeli produk 8. Konsumen memutuskan membeli karena wiraniaga meyakinkan kembali akan produk yang konsumen inginkan
	Perilaku pasca pembelian	9. Konsumen memutuskan membeli karena wiraniaga memberikan potongan harga setelah melakukan pembelian 10. Konsumen memutuskan membeli karena wiraniaga memberikan garansi akan produk yang konsumen beli

Sumber: Kotler dalam (Harahap, 2015)

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian di PT ABC sebanyak 50 responden calon pembeli PT ABC. dengan Metode Kuesioner dan Populasi pada PT ABC tidak terhingga, tidak memiliki jumlah tetap Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *random sampling*. Menurut Sugiyono dalam (Manik & Syafrina, 2018) *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak dengan tidak memperhatikan strata yang ada di dalam populasi.

Data yang dihasilkan diuji tingkat kevalidannya dan reliabilitasnya. Validitas merupakan tingkat ketepatan dan kesahihan sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur ketepatan setiap instrument yang digunakan. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2016). Metode yang digunakan dalam menyatakan penilaian pada validitas kuesioner adalah korelasi skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga disebut dengan inter-item total *correlation*. Nilai korelasi yang didapat kemudian dibandingkan dengan tabel nilai korelasi ( $r$ ). Apabila  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel pada taraf kepercayaan tertentu maka ini berarti instrumen tersebut memenuhi kevaliditasan.

Sedangkan uji reliabilitas adalah melihat kestabilan dan konsistensi responden saat menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel

dan disusun dalam suatu kuesioner. Manfaat Uji reliabilitas untuk menetapkan instrumen kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama sehingga akan menghasilkan data yang konsisten. Dapat dikatakan, reliabilitas dapat mencirikan tingkat suatu konsistensi (Sugiyono, 2016). Agar dapat mencapai hal tersebut, maka dilakukan suatu uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cranch's berdasarkan skala Alpha Cranch's 0 sampai 1.

Siregar dalam (Sugiyono, 2016) "koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)". Nilai dari koefisien determinasi antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen saat menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya apabila nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memperkirakan variabel-variabel dependen. Besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dihitung dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat KD, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya, yaitu Koefisien kuadrat dikalikan seratus persen. KD adalah Koefisien Determinasi,  $r$  adalah Kofisien Korelasi, 100% adalah Pengali yang menyatakan dalam persentase

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh independen terhadap variabel independen. Analisis yang dipergunakan adalah regresi sederhana dengan data primer. Adapun persamaan regresi yang

digunakan adalah  $Y=a +bX$

Keterangan :

Y = Nilai dari variabel dependen (variabel terikat / variabel yang dipengaruhi)

a = Konstanta, yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai dari variabel independen (variabel bebas / variabel yang mempengaruhi variabel lain).

Analisis ini digunakan agar dapat mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memperkirakan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami suatu kenaikan atau penurunan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Objek Penelitian

Data hasil penelitian diperoleh sebanyak 50 responden calon pembeli yang datang ke toko sebagai sampel dengan menyebarkan kuesioner Populasi di PT ABC tak terhingga, maka penulis tidak memiliki jumlah yang tetap. Sampel yang digunakan adalah *random sampling* termasuk salah satu metode dari *probability sampling* karena jumlah populasi di PT ABC ini cukup besar dan tidak diketahui jumlah populasinya. Oleh karena itu, penulis hanya mengambil 50 responden sebagai sampel di ABC. Kuesioner yang disebar mencakup data karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pekerjaan.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		$\Sigma$ Responden	(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	34	68 %
	Perempuan	16	32 %
Usia	18-27 Tahun	10	20 %
	28-37 Tahun	21	42 %
	38-47 Tahun	17	34 %
	>48 Tahun	2	4 %
Pendidikan terakhir	SMA Sederajat	25	50 %
	Diploma (D3)	17	34 %
	Sarjana (S1)	8	16 %
	Pasca Sarjana (S2)	0	0 %
Pekerjaan	Pelajar/Mahasiswa	15	30 %
	Pegawai Negeri	7	14 %
	Pegawai Swasta	17	34 %
	Wiraswasta	8	16 %
	Pedagang	2	4 %
	Buruh	0	0 %
	Lainnya	1	2 %

Sumber: Data yang diolah SPSS 22 (2019)

Berdasarkan karakteristik responden menunjukkan menurut jenis kelamin, responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 34 responden (68%) dan berjenis kelamin perempuan sejumlah 16

reponden (32%). Karakteristik responden menurut usia kebanyakan usia 28 - 37 tahun sebanyak 21 (42%). Karakteristik jika dilihat dari Pendidikan terakhir kebanyakan SMA/Sederajat sejumlah 25 orang (50%). Karakteristik responden sesuai pekerjaannya, kebanyakan responden mempunyai pekerjaan pegawai swasta sejumlah 17 (34%).

### B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan menguji 50 responden agar dapat menentukan valid atau tidaknya butir-butir pernyataan pada kuesioner. Hasil dari uji validitas dihitung menggunakan bantuan program SPSS 24.0. Variabel komunikasi pemasaran diukur dengan mengajukan 10 item pernyataan yang diuji validitasnya dan menghasilkan *output* dari program SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas SPSS Variabel Komunikasi Pemasaran

	R hitung	r tabel	Ket
X1	.29	0.28	Valid
X2	.37	0.28	Valid
X3	.64	0.28	Valid
X4	.31	0.28	Valid
X5	.38	0.28	Valid
X6	.28	0.28	Valid
X7	.44	0.28	Valid
X8	.38	0.28	Valid
X9	.35	0.28	Valid
X10	.30	0.28	Valid

Sumber: Data yang diolah melalui SPSS (2019)

Item pertanyaan kuesioner dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, dan nilai r tabel dicari dengan menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dengan uji sisi dua arah dan  $df = n-2$ , yaitu  $df = 50-2 = 48$ , dari hasil tersebut dapat diketahui nilai r tabelnya adalah 0.28

Variabel keputusan pembelian diukur menggunakan 10 butir pernyataan yang diuji validitasnya menghasilkan *output* dari program SPSS

Tabel 5. Hasil Uji Validitas SPSS Variabel Keputusan Pembelian

	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Keterangan
Y1	.30	0.28	Valid
Y2	.47	0.28	Valid
Y3	.57	0.28	Valid
Y4	.37	0.28	Valid

Y5	.46	0.28	Valid
Y6	.39	0.28	Valid
Y7	.46	0.28	Valid
Y8	.45	0.28	Valid
Y9	.43	0.28	Valid
Y10	.41	0.28	Valid

Sumber: Sumber: Data diolah melalui SPSS 24.0 (2019)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner mempunyai r hitung lebih besar dari pada r tabel 0,28, sehingga pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh butir soal yang ada dalam kuesioner dari variabel komunikasi pemasaran dan keputusan pembelian adalah berjumlah 20 pernyataan dapat dinyatakan valid sehingga layak digunakan.

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji setiap variabel dengan menggunakan rumus *Croanbach's Alpha*. Berikut adalah hasil uji *realibilitas* dengan perhitungan menggunakan SPSS 24.0. sebagai berikut:

Tabel 6. Perolehan Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Croanbach's	Nilai Alpha Croanbach's	Ket
1.	Komunikasi Pemasaran (X)	.71	0,6 - 0,8	Reliabel
2.	Keputusan Pembelian (Y)	.77	0,6 - 0,8	Realibel

Sumber: Data diolah melalui SPSS 24.0 (2019)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS 24.0, hasil uji realibitas komunikasi pemasaran (X) yang ada pada kolom *Croanbach's Alpha* menunjukkan nilai realibitas 0,71. Hal ini menunjukkan memiliki interpretasi realibitas yang kuat karena nilai 0,71 tersebut berada di dalam rentang nilai interpretasi 0,6 – 0,8, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pada pernyataan dari variabel komunikasi pemasaran (X) dinyatakan realibel dan dapat dipercaya. Sedangkan, hasil uji realibitas keputusan pembelian (Y) yang ada pada kolom *Croanbach's Alpha* menunjukkan nilai realibitas 0,77. Nilai tersebut berarti mempunyai interpretasi yang kuat, karena nilai realibitas 0,77 berada di dalam rentang nilai interpretasi 0,6 – 0,8. Dapat disimpulkan, seluruh butir pada pernyataan dari variabel keputusan pembelian (Y) dinyatakan realibel dan dapat dipercaya.

### C. Uji Koefisien Korelasi

Agar dapat diketahui besarnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya, maka digunakan rumus koefisien korelasi.

Hubungan variabel dapat positif, negatif atau tidak berhubungan sama sekali. Berikut perhitungannya dengan SPSS 24.0,

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Komunikasi Pemasaran	Keputusan Pembelian
Komunikasi Pemasaran	Pearson Correlation	1	.72**
	Sig. (2-tailed)		.00
	N	50	50
Keputusan Pembelian	Pearson Correlation	.72**	1
	Sig. (2-tailed)	.00	
	N	50	50

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

Sumber: Data diolah melalui SPSS 24.0 (2019)

Dari hasil uji koefisien korelasi tersebut dapat dilihat antara variabel komunikasi pemasaran (X) dan variabel keputusan pembelian (Y), dengan angka yang tertera yaitu sebesar 0,72. Dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel X dan Y termasuk dalam kategori kuat, karena 0,72 berada dalam nilai 0,61–0,80.

### D. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dapat digunakan untuk menghitung persentase dari variasi variabel *dependen* yaitu keputusan pembelian dapat diterangkan oleh variasi variabel *independen* atau komunikasi pemasaran. Hasil pengolahan kuesioner terhadap dua variabel yang diuji hubungannya yaitu variabel *independen* atau komunikasi pemasaran dengan variabel *dependen* atau keputusan pembelian dengan menggunakan program SPSS versi 24.0, maka *output*-nya berupa tabel berikut ini.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.72 <sup>a</sup>	.52	.51	2.13

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Pemasaran

Sumber: Data diolah melalui SPSS 24.0 (2019)

Perhitungan Koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh-pengaruh sangat besar dari variabel komunikasi pemasaran (X) dapat dihitung dengan rumus  $KD = r^2 \times 100\%$   
 $KD = 0,72^2 \times 100\%$ , yang hasilnya menunjukkan Koefisien Determinasinya adalah 52 persen. Ini berarti bahwa pengaruh komunikasi pemasaran sebesar 52 persen terhadap keputusan pembelian sisanya sebesar 48 persen dipengaruhi oleh faktor lain

seperti harga dan kualitas produk.

### E. Uji Persamaan Regresi

Berikut ini adalah tabel regresi sederhana untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antara kedua variabel tersebut. Selain itu, digunakan untuk membuktikan besar hubungan komunikasi pemasaran terhadap keputusan pembelian.

Tabel 9. Uji Regresi Sederhana

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.5	4.71		2.01	.05
	Komunikasi Pemasaran	.79	.11	.72	7.26	.00

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber: Data diolah melalui SPSS 24.0 (2019)

Hasil dari perhitungan Uji regresi sederhana tersebut kemudian dimasukkan ke dalam rumus persamaan regresi. Nilai a dan b dapat dilihat dari angka yang tertera pada kolom B, nilai a terdapat pada baris *Constant* dan nilai b terdapat pada baris komunikasi pemasaran, sehingga didapatkan keterangan sebagai berikut  $Y = 9,5 + 0,79X$

Nilai konstant a adalah 9,49, yang berarti rata-rata nilai keputusan pembeliannya adalah sebesar 9,49. Koefisien regresi sebesar 0,79 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai komunikasi pemasaran akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,79. Jadi, tanda positif menunjukkan arah hubungan searah yaitu kenaikan atau penurunan variabel *independen* (X) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel *dependen* (Y).

### KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil adalah kualitas komunikasi pemasaran terhadap keputusan pembelian secara keseluruhan memperoleh hasil yang positif dan signifikan. PT ABC merujuk pada kemampuan PT ABC dalam kemampuan berkomunikasi memberikan pengaruh secara akurat kepada pelanggannya dalam mempengaruhi keputusan pembelian dan bentuk tindakan perusahaan dalam merespons kebutuhan informasi pelanggan secara tepat, sudah dilakukan dengan baik. Hal ini terlihat dimana PT ABC memberikan informasi yang cukup tentang produk, keunggulan produk, menunjukan produk yang dipajang di toko, dapat mengatasi permasalahan yang konsumen alami, membantu konsumen memberi saran dalam memilih produk, memastikan keputusan konsumen

dalam membeli produk, meyakinkan kembali akan produk yang konsumen inginkan, memberikan potongan harga setelah melakukan pembelian, dan memberikan garansi akan produk yang konsumen beli. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat lebih terperinci tentang komunikasi yang paling efektif diantara bauran promosi seperti penjualan tatap muka, hubungan masyarakat, promosi penjualan, publisitas serta tatap langsung yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian pelanggan.

### REFERENSI

- Alfiani, Lia, Nawazirul Lubis, dan A. W. (2014). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Produk Multilevel Marketing (Studi Pada PT Sinar Nusa Indonesia Di Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Social and Politic*, 1–7. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/5198>
- Chrismardani, Y. (2014). Komunikasi Pemasaran Terpadu: Implementasi Untuk Umkm. *NeO-Bis*, 8(2), 176–189. Retrieved from <http://kompetensi.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/472>
- Harahap, D. A. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Di Pajak USU ( Pajus ) Medan. *Keuangan Dan Bisnis*, 7(3). Retrieved from <https://osf.io/preprints/inarxiv/2dg3q/>
- Kuspriyono, T. (2017). Pengaruh Promosi Online dan Kemasan Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Merek Sariayu Martha Tilaar Taat. *Perspektif*, XV(2), 147–154. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/2231>
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri, 4(1), 10–16. Retrieved from <http://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasing/article/view/126>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tumbelaka, M., & Loindong, S. (2014). Servicescape Dan Personal Selling Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Nasabah Tabungan Britama Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 1239–1250.

Retrieved from  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4708>

Utama, D. C. (2019). Pengaruh Inovasi Produk dan

Harga Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda di Kota Bekasi. *Perspektif*, 17(1), 1–6. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/5320>

## Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat di Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap Kementerian Ketenagakerjaan

Eigis Yani Pramulaso

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: eigis.eyp@bsi.ac.id

Diterima	Direvisi	Disetujui
22-01-2020	13-02-2020	25-02-2020

**Abstrak** - Pemerintah sebagai pelayan masyarakat terus berupaya membuat persepsi positif dengan terus meningkatkan kepuasan masyarakat terkait dengan berbagai pelayanan yang dapat diberikan. Kepuasan masyarakat diupayakan terus semakin meningkat dengan memberikan kualitas pelayanan yang terbaik dan terus mendorong kinerja pegawai menjadi lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat di Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap Kementerian Ketenagakerjaan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dimana teknik pengambilannya dengan accidental sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden yang kebetulan datang di lokasi penelitian. Alat analisis data dalam penelitian ini memakai uji regresi dengan alat uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan sebelumnya. Penelitian ini hasilnya adalah secara simultan dan parsial kualitas pelayanan dan kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan masyarakat di Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap Kementerian Ketenagakerjaan dimana nilai F hitung yang diperoleh sebesar 19,042 dan nilai sig 0,000.

**Kata Kunci:** Kualitas Pelayanan, Kinerja Pegawai, Kepuasan Masyarakat

*Abstract - The government as a public servant continues to strive to make positive perceptions by continuing to improve community satisfaction related to the various services that can be provided. Community satisfaction is strived to continue to increase by providing the best quality of service and continue to encourage employee performance to be more optimal in carrying out their duties. This study aims to determine the effect of service quality and employee performance on community satisfaction in the One-Stop Integrated Services Unit of the Ministry of Manpower. The sample in this study amounted to 45 people where the technique was taken by accidental sampling. The data collection method uses a questionnaire given to respondents who happened to come at the research location. Data analysis tools in this study used a regression test with a validity and reliability test conducted previously. The results of this study are simultaneous and partial service quality and employee performance have a significant influence on community satisfaction in the One-Stop Integrated Services Unit of the Ministry of Manpower where the calculated F value is 19,042 and sig 0,000.*

*Keywords: Service Quality, Employee Performance, Community Satisfaction*

### PENDAHULUAN

Kepuasan yang dirasakan masyarakat menjadi salah satu ukuran kinerja yang dapat digunakan oleh instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Berbagai persepsi masyarakat akan muncul dengan sendirinya setelah masyarakat berinteraksi langsung dalam memenuhi berbagai kepentingan yang terkait dengan instansi pemerintah. Menghadapi hal tersebut, instansi pemerintah sebagai pelayan masyarakat tentunya berusaha keras agar persepsi yang muncul bersifat positif atau dapat memberikan kepuasan terhadap masyarakat. Pelayanan yang ada

seyogyanya sesuai dengan beberapa prinsip pelayanan umum yaitu kesederhanaan dimana prosedur pelayanan yang tidak berbelit-belit, mudah dipahami, dan mudah dilaksanakan, juga prinsip lainnya yaitu ketepatan waktu, dan akurasi yang berarti sesuai waktu pelayanan yang sudah ditentukan sebelumnya, dan hasil pelayanannya yang benar dan tepat (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia, 2003).

Gambaran tentang kepuasan yang diterima masyarakat pada instansi pemerintah diantaranya dengan kualitas pelayanan yang diberikan. Kualitas yang pengelolaannya tepat dapat memberikan kontribusi positif terhadap terwujudnya kepuasan

dan loyalitas pelanggan (Tjiptono, 2008). Dalam hal ini kualitas pelayanan yang diberikan berupa pemenuhan kebutuhan masyarakat yang optimal sesuai dengan standar dan prosedur yang ada yang diberikan pemerintah dan tentunya bagi pegawai juga sebagai bagian dalam melaksanakan tugas yang pelaksanaan pekerjaannya berdasar pada peraturan dan kebijakan yang berlaku.

Kepuasan masyarakat dapat juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang terkait. Kinerja pegawai menjadi tolak ukur apa yang telah dilakukan sebagai pelaksana dalam kegiatan instansi pemerintah. Pegawai yang memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggap terhadap pemenuhan kebutuhan masyarakat tentunya sangat mendukung keberhasilan instansinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pendapat dari Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2009) menyatakan kinerja sebagai hasil dari suatu pekerjaan dimana berhubungan kuat dimana salah satunya yaitu kepuasan konsumen, selain kinerja itu juga memiliki tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi.

Salah satu upaya yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kepuasan masyarakat diantaranya dengan memberikan kemudahan pelayanan dalam bentuk Pelayanan Terpadu Satu Atap (PTSA). Dalam pelayanan tersebut terdapat beberapa direktorat yang dinaungi oleh PTSA. Salah satu direktorat yang dinaungi oleh Pelayanan Terpadu Satu Atap adalah Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang tugasnya menangani pengesahan tentang Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Iqbal, 2016).

Penelitian dalam (Siswadi, 2016) yang memiliki judul "Analisa Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kerinci terhadap Kepuasan Masyarakat" menunjukkan variabel kualitas pelayanan dan kinerja karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan masyarakat.

Hasil penelitian oleh (Noer & Putri, 2013) yang berjudul "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Study pada Universitas Muhammadiyah Surakarta)" menunjukkan bahwa variabel kualitas pelayanan dan kinerja karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan pelanggan.

(Karyono & Parman, 2016) melakukan penelitian dengan judul "Kepuasan Nasabah Diukur Dari Kinerja Pelayanan Dan Kinerja Karyawan" dimana hasilnya kepuasan nasabah dipengaruhi oleh kualitas pelayanan dan kinerja pegawai baik parsial maupun simultan.

Dalam penelitian (Kuncoro, 2017) bahwa kualitas pelayanan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat.

Penelitian (Ulumudin, 2014) menyatakan bahwa kepuasan masyarakat di Kecamatan Bayongbong terkait dengan administrasi kependudukan dipengaruhi oleh kualitas pelayanan yang ada.

Menurut Sinambela dalam (Hermawati, 2018) dalam definisi strategis dinyatakan bahwa "kualitas adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan (*meeting the needs of customers*)". Morgan dan Murgatroyd dalam (Mukarom & Laksana, 2015) berpendapat bahwa "Kualitas adalah bentuk-bentuk yang istimewa atau yang terbaik dari suatu hasil produksi atau pelayanan yang mempunyai kemampuan untuk memuaskan kebutuhan masyarakat".

Menurut Ratminto dan Winarsih dalam (Hermawati, 2018) "pelayanan publik adalah sebagai segala bentuk jasa pelayanan yang menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan instansi pemerintah di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, untuk kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan". Menurut Pasuraman, Zeithaml, dan Berry dalam (Tjiptono, 2008) kualitas layanan memiliki dimensi utama meliputi *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, *empathy*, dan *tangibles*.

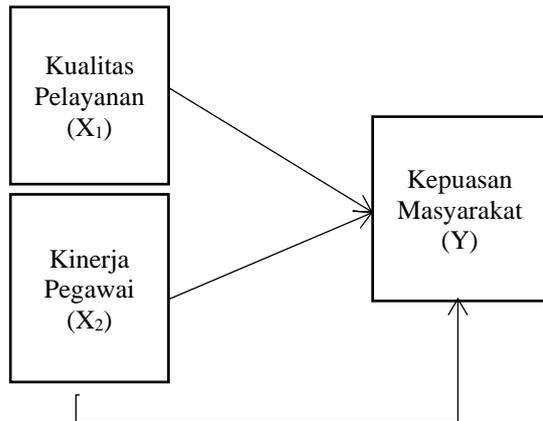
Menurut (Mangkunegara, 2009) "kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut (Prawirosentono, 1999) kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Kotler dalam (Putra, Pratiwi, & Trisnawati, 2015) menyatakan "kepuasan merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap kinerja atau hasil suatu produk dan harapan-harapannya". Menurut (Ratminto & Winarsih Atik Septi, 2015) dasar pengukuran indeks kepuasan dapat didasarkan pada prinsip pelayanan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yang diatur dalam Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003.

Berikut hipotesis dalam penelitian ini:

- H<sub>0</sub>: Diduga tidak ada pengaruh signifikan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan masyarakat di Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap (PTSA) Kementerian Ketenagakerjaan.
- H<sub>1</sub>: Diduga ada pengaruh signifikan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan masyarakat di Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap (PTSA) Kementerian Ketenagakerjaan.

Model penelitian dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

### METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada unit Pelayanan Terpadu Satu Atap (PTSA) Kementerian Ketenagakerjaan. Unit PTSA itu sendiri keberadaannya di gedung Kementerian Ketenagakerjaan yang beralamat di Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan.

Penelitian ini populasinya semua masyarakat yang menerima layanan untuk melakukan pengurusan pengesahan terkait dengan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama di unit PTSA Kementerian Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk sampel mengambil dengan teknik *non probability sampling* dimana jenisnya dengan menggunakan *accidental sampling*. Sampel diperoleh sebanyak 45 orang yaitu masyarakat yang datang di unit PTSA dan secara kebetulan bertemu peneliti.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam metode mengumpulkan datanya. Menurut (Noor, 2013) “kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut”.

Menurut (Soegoto, 2008) “alat ukur atau yang disebut instrument dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif harus mempunyai validitas/kesahihan dan reliabilitas/dapat dipercaya secara ilmiah”. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji regresi dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang teknik pengolahan memakai program komputer SPSS 25.0. Variabel bebas terdiri dari variabel kualitas pelayanan dan variabel kinerja pegawai, sedangkan kepuasan masyarakat sebagai variabel terikat.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam uji validitas yang dilakukan dengan jumlah 45 responden sebagai sampel diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,301. Berikut hasil uji validitas variabel kualitas pelayanan:

Tabel 1. Uji Validitas Kualitas Pelayanan

No. Butir pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$
1	0,417	0,301
2	0,653	
3	0,821	
4	0,893	
5	0,811	
6	0,835	
7	0,798	
8	0,757	
9	0,623	
10	0,692	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Pada tabel 1 menunjukkan untuk variabel kualitas pelayanan dari 10 pertanyaan dinyatakan valid karena dimana  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai:

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No. Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$
1	0,430	0,301
2	0,541	
3	0,767	
4	0,806	
5	0,480	
6	0,841	
7	0,843	
8	0,852	
9	0,883	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Dari tabel 2, dapat dilihat bahwa dari 9 butir pertanyaan dinyatakan valid dimana  $r$  hitung yang dihasilkan semuanya lebih besar dari  $r$  tabel. Untuk uji validitas kepuasan masyarakat dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Validitas Kepuasan Masyarakat

No. Butir pertanyaan	rhitung	rtabel
1	0,633	0,301
2	0,746	
3	0,763	
4	0,785	
5	0,704	
6	0,745	
7	0,781	
8	0,720	
9	0,440	
10	0,425	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Pada tabel 3, dapat ditunjukkan bahwa pertanyaan yang jumlahnya 10 butir mengenai variabel kepuasan masyarakat seluruhnya valid dengan r hitung nilainya lebih besar dari r tabel.

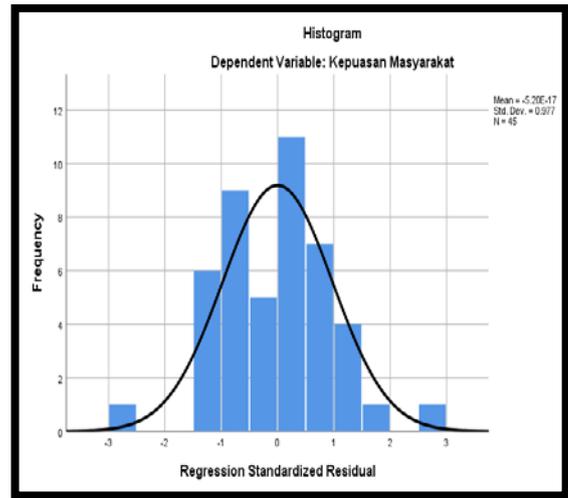
Untuk reliabilitas variabel penelitian menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Apabila nilainya lebih dari 0,60, maka pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Dapat diketahui bahwa semua variabel sudah reliabel dengan Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel melebihi nilai 0,60. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel Berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

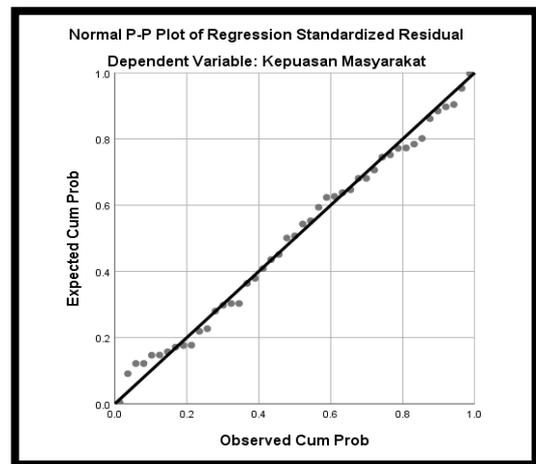
Variabel	Cronbach's Alpha
Kualitas pelayanan	0,907
Kinerja pegawai	0,886
Kepuasan Masyarakat	0,868

Sumber: Hasil pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan uji normalitas galat diketahui bahwa grafik histogram mengikuti distribusi normal dan dari gambar 2. *P-P Plot test* titik-titiknya berada digaris diagonal serta searah dengan garis sehingga data berdistribusi normal. Lebih jelasnya uji normalitas galat dapat diketahui melalui gambar di bawah ini:



Gambar 2. Histogram



Gambar 3. Normal Probability Plot

Berikut adalah tabel hasil uji linieritas yang dilakukan:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Kualitas Pelayanan dengan Kepuasan Masyarakat

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Significance
Kepuasan Masyarakat * Kualitas Pelayanan	Between	(Combined)	548.883	15	36.592	2.390	.021
		Linearity	399.873	1	399.873	26.010	.000
	Deviation from	149.010	14	10.644	.695	.761	

	Lin eari ty					
Within Groups	443. 917	2 9	15. 307			
Total	992. 800	4 4				

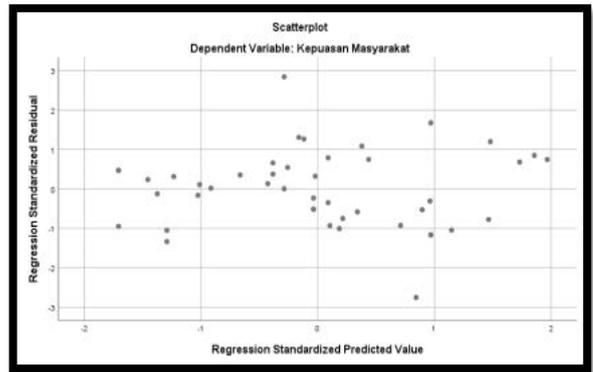
Nilai Sig baris *Deviation from Linearity* = 0,761 lebih besar daripada 0,05 yang menunjukkan bahwa ada linearitas antara kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat.

Tabel 6. Uji Linearitas Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Masyarakat

ANOVA Table						
		Sum of Squa res	D f	Me an Squ are	F	S i g
Kepu asan Masy araka t * Kiner ja Pega wai	(Com bined )	432.63 3	1 1	39.33 0	2.3 17	.03 1
	Lin eari ty	325. 220	1	325 .22 0	1 9 .	. 0 0
	Dev iati on fro m Lin eari ty	107. 413	1 0	10. 741	. 6 3 3	. 7 7 5
	Within Groups	560. 167	3 3	16. 975		
Total	992. 800	4 4				

Untuk nilai Sig baris *Deviation from Linearity* adalah 0,775 lebih besar dari 0,05 yang artinya kinerja pegawai dengan kepuasan masyarakat ada linearitas.

Untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan gambar di bawah ini dimana diketahui tidak terdapat heteroskedastisitas pada penelitian ini karena titik pada grafik tersebar acak di sumbu Y baik diatas atau dibawah angka 0.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji multikolinearitas nilai *tolerance* lebih kecil dari 1 dan nilai VIF juga dekat dengan 1 sehingga tidak terdapat multikolinearitas antara variabel kualitas pelayanan dan variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Kualitas Pelayanan	,702	1,424
Kinerja Pegawai	,702	1,424

Berikut adalah hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Model Summary

Model Summary <sup>b</sup>								
Model	R	R Sq	Adjus ted R Squar e	Std. Error of the Estimat e	Change Statistics			
					R Square Chang e	F	df1	df2
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.451	3.521	.476	19.042	42	.000
2								

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Kualitas Pelayanan

b. Dependent Variable: Kepuasan Masyarakat

Nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,690 yang berarti ada hubungan kuat antara kualitas pelayanan dan kinerja pegawai dengan kepuasan masyarakat di unit PTSA Kementerian Ketenagakerjaan. Koefisien determinasi bernilai 0,476 menunjukkan sumbangan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat di unit PTSA Kementerian Ketenagakerjaan adalah 47,6% sedangkan yang dipengaruhi faktor lainnya adalah 52,4 %.

Tabel dibawah adalah hasil uji persamaan regresi yang telah dilakukan beserta hasil uji t:

Tabel 9. Hasil Persamaan Linear Regresi Ganda dan Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.450	5.062		2.065	.045
	Kualitas Pelayanan	.412	.120	.459	3.442	.001
	Kinerja Pegawai	.363	.151	.322	2.414	.020

a. Dependent Variable: Kepuasan Masyarakat

Berdasarkan tabel 9. variabel kualitas pelayanan dan variabel kinerja pegawai hasil koefisien regresi adalah positif. Lebih jelasnya dapat diketahui melalui persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = 10,450 + 0,412 X_1 + 0,363 X_2$$

Untuk t hitung kualitas pelayanan adalah 3,442 dengan nilai sig 0,001, berarti kepuasan masyarakat di unit PTSA Kementerian Ketenagakerjaan secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas pelayanan. Sedangkan t hitung kinerja pegawai ditunjukkan dengan angka 2,414 dan nilai sig 0,020. Jadi, kepuasan masyarakat di unit PTSA Kementerian Ketenagakerjaan secara signifikan juga dipengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Ganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.132	2	236.066	19.042	.000
	Residual	520.668	42	12.397		
	Total	992.800	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Masyarakat  
b. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Kualitas Pelayanan

Berdasarkan tabel 10. nilai F hitung diperoleh angka 19,042 dengan nilai sig 0,000. Berarti, secara simultan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan masyarakat di unit PTSA Kementerian Ketenagakerjaan.

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa kepuasan masyarakat di unit PTSA Kementerian Ketenagakerjaan positif dan signifikan terhadap baik secara parsial dan simultan oleh kualitas pelayanan dan kinerja pegawai. Hasil ini

dapat memberikan gambaran bahwa semakin baik dan adanya peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai maka kepuasan masyarakat di unit PTSA Kementerian Ketenagakerjaan juga semakin baik dan mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan hasilnya juga selaras dengan referensi yang dipakai yaitu dalam buku (Tjiptono, 2008) dan (Wibowo, 2009) dan penelitian yang telah dilakukan oleh (Siswadi, 2016), (Noer & Putri, 2013), (Karyono & Parman, 2016), (Kuncoro, 2017), (Ulumudin, 2014) yang menunjukkan hasil penelitiannya dimana kepuasan masyarakat dipengaruhi oleh adanya kualitas pelayanan maupun kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan secara parsial maupun simultan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat di unit PTSA Kementerian Ketenagakerjaan. Unit PTSA Kementerian Ketenagakerjaan dalam memberikan pelayanannya tersebut diharapkan terus konsisten, lebih memudahkan prosedur pelayanan, dan kepentingan masyarakat selalu diutamakan. Sedangkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan lagi dengan tetap bekerja lebih profesional dan sesuai aturan yang berlaku, selalu mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan sehingga ada perbaikan kedepannya, dan pegawai terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang kerjanya dengan mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan kesulitan masyarakat. Tanggung jawab terhadap masyarakat dalam memenuhi kepuasan masyarakat diharapkan tetap menjadi prioritas sehingga pemenuhan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang meminta pelayanan dapat diberikan dengan layanan yang lebih prima atau istimewa yang tentunya dengan hasil yang tepat dan cermat sehingga kepuasan masyarakat terus meningkat. Koefisien determinasi 0,476 menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dan kinerja pegawai memberikan sumbangan 47,6 % terhadap kepuasan masyarakat dan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh faktor lain sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih lanjut dengan faktor lain yang diduga bisa mempengaruhi kepuasan masyarakat di unit PTSA Kementerian Ketenagakerjaan.

## REFERENSI

- Hermawati. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Kualitas Pelayanan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor UPT Pendapatan Wilayah Makassar 01 Selatan, Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 87–100.
- Iqbal. (2016). PTSA Kemnaker Melayani Tanpa

- Memungut Biaya. *Progresnews.Info*. Retrieved from <http://progresnews.info/2016/10/12/ptsa-kemnaker-melayani-tanpa-memungut-biaya/>
- Karyono, O., & Parman, M. (2016). Kepuasan Nasabah Diukur dari Kinerja Pelayanan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal J-Ensotec*, 02(02), 32–37.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia. *Keputusan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 63/KEP/M.PAN/7/2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik*. , (2003).
- Kuncoro, S. B. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 5(2), 234–245.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mukarom, Z., & Laksana, M. W. (2015). *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Noer, S., & Putri, E. (2013). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Pelanggan (Study pada Universitas Muhammadiyah Surakarta)*. 226–233.
- Noor, J. (2013). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Putra, D. G., Pratiwi, R. N., & Trisnawati. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Blitar). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(12), 2118–2122.
- Ratminto, & Winarsih Atik Septi. (2015). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siswadhi, F. (2016). Analisa Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kerinci Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Jurnal Benefita*, 1(3), 177–183. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i3.720>
- Soegoto, E. S. (2008). *Marketing Research The Smart Way to Solve A Problem*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Tjiptono, F. (2008). *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ulumudin, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan terhadap Kepuasan Masyarakat di Kecamatan Bayongbong Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 04(01), 1–6.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

## Analisa Kepuasan Pengguna Website Layanan Akademik Kemahasiswaan (LYKAN) Menggunakan Metode Webqual 4.0

Ali Mustopa<sup>1</sup>, Sarifah Agustiani<sup>2</sup>, Siti Khotimatul Wildah<sup>3</sup>, Maysaroh<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>STMIK Nusa Mandiri

e-mail: <sup>1</sup>alimustopa.aop@nusamandiri.ac.id, <sup>2</sup> sarifah.sgu@nusamandiri.ac.id, <sup>3</sup>siti.ska@nusamandiri.ac.id,

<sup>4</sup>maysaro\_maydihadi@yahoo.co.id

Diterima	Direvisi	Disetujui
10-01-2020	12-02-2020	17-02-2020

**Abstrak** - Website merupakan layanan informasi bagi seluruh pengguna yang dapat diakses tanpa batas. Penggunaan website juga banyak digunakan seperti pada dunia pendidikan. Salah satu penerapan website pada dunia pendidikan diterapkan pada kampus Universitas Bina Sarana Informatika yang memberikan layanan website kepada mahasiswa berupa Layanan Akademik Kemahasiswaan (LYKAN). Website LYKAN digunakan sebagai wadah informasi mahasiswa berupa data prestasi, penelitian dan sarana konseling dengan dosen pembimbing akademik. Namun, untuk mencapai hasil website yang lebih baik kedepannya diperlukan sebuah pengembangan dari segi informasi maupun layanan sehingga menghasilkan kualitas website yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. Dalam penelitian ini, kualitas dari website LYKAN diukur dengan menggunakan metode Webqual 4.0 sebagai tolak ukur pengembangan sistem dari website tersebut yang didalamnya terdapat variabel yang mencakup penilaian pada kualitas kegunaan, kualitas informasi dan kualitas interaksi. Dalam menentukan hasil dari ketiga variabel tersebut, digunakan Chi Square Test untuk mengetahui pengaruh variabel tersebut terhadap kepuasan pengguna website. Sumber data penelitian ini diperoleh dari hasil olahan kuesioner yang berasal dari kelas 13.3C.01 dengan jumlah mahasiswa 42 orang dan pengambilan sampel sebanyak 38 responden. Dari penelitian yang dilakukan menggunakan chi square test menghasilkan keputusan bahwa nilai uji menunjukkan  $X^2$  sebesar 47,76 sedangkan derajat kebebasan bernilai sebesar 15,07 yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas kegunaan, informasi dan interaksi layanan memiliki pengaruh terhadap kepuasan pengguna website Layanan Akademik Kemahasiswaan (LYKAN).

Kata Kunci: Website, LYKAN, Webqual, Chi Square Test, Kepuasan pengguna

**Abstract** - Website is an information service for all users that can be accessed indefinitely. Use of the website is also widely used as in education. One of the implementation of website in education is applied on campus of Bina Sarana Informatics University that provide website services to students in the form of student academic services (LYKAN). LYKAN Website is used as a student information facility in the form of achievement data, research and counseling facilities with academic guidance lecturers. However, to achieve better results of the website in the future is required a development in terms of information and services so as to produce a website that suits the needs of students. In this research, the quality of LYKAN website is measured using Webqual 4.0 method as the benchmark of system development from the website in which there are variables that cover the assessment on quality of usability, quality information and quality of interactions. In determining the outcome of the three variables, used Chi Square Test to know the influence of the variable to the satisfaction of the website user. The source of this research data was obtained from the results of the processed questionnaire derived from the class 13.3 C. 01 with a student number of 42 people and sampling as many as 38 respondents. From research conducted using Chi Square test resulted in a decision that the test value shows  $X^2$  amounting to 47.76 while the degree of freedom of value of 15.07 meaning  $H_a$  accepted and  $H_0$  rejected. These results indicate that quality of usability, information and service interactions have an influence on the satisfaction of users of the Student Academic Services website (LYKAN).

Keyword: Website, LYKAN, Webqual, Chi Square Test, User satisfaction

### PENDAHULUAN

Website merupakan penyedia informasi yang lengkap dan telah menjadi salah satu aspek penting dalam berbagai bidang terutama pendidikan karena dapat diakses dengan mudah dan tanpa batasan (Monalisa, 2016). Hal inilah yang membuat website

semakin dikembangkan dalam berbagai bidang seperti organisasi dan instansi pemerintah terutama pendidikan (Pamungkas et al., 2019).

Penggunaan website pada bidang pendidikan sudah diterapkan oleh kampus Universitas Bina Sarana Informatika berupa website [students.bsi.ac.id](http://students.bsi.ac.id)

sebagai wadah informasi untuk para mahasiswa, dosen maupun masyarakat luas. Pelayanan website tentunya didukung dengan banyak fitur sebagai informasi seperti data mahasiswa, kegiatan akademik, pembayaran, nilai, bahkan layanan akademik kemahasiswaan.

Layanan Akademik Kemahasiswaan (LYKAN) merupakan wadah informasi bagi para mahasiswa untuk pendataan data mahasiswa berupa informasi akademik, prestasi, penelitian dan wadah konseling dengan dosen pembimbing akademik pada kampus Universitas Bina Sarana Informatika. Website yang saat ini digunakan tentunya akan selalu membutuhkan pengembangan sistem sesuai dengan kebutuhan para penggunanya terutama mahasiswa.

Sebagai salah satu penunjang dalam pengembangan website LYKAN maka dilakukan sebuah penelitian mengenai kepuasan mahasiswa terhadap website tersebut dengan cara membagikan kuesioner kepada mahasiswa sebagai responden. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa kelas 13.3C.01 dengan jumlah mahasiswa sebanyak 42 orang dan pengambilan sampel sebanyak 38 responden.

Terdapat berbagai cara maupun metode untuk mencari hubungan kualitas layanan website dengan kepuasan penggunanya, salah satunya adalah Webqual. Pengukuran kualitas pada sebuah *website* menggunakan metode *webqual* 4.0 dilakukan oleh para pengguna *web* sebagai tolak ukur untuk mengetahui bagaimana pengelola web menyesuaikan persepsi pengguna (Hapsari & Priyadi, 2017). Selain itu penggunaan metode *webqual* telah digunakan dalam beberapa penelitian dan terbukti hasil analisis menggunakan metode *webqual* berpengaruh pada kualitas layanan terhadap suatu *website*.

Metode WebQual ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan pengguna, karena teknik pengukuran metode WebQual dilakukan berdasarkan persepsi pengguna akhir yang diukur dengan beberapa instrumen penelitian yang dikategorikan dalam tiga variabel yaitu penggunaan (*usability*), kualitas informasi (*information quality*), dan kualitas interaksi (*services interaction*) (Abbas, 2013).

Penelitian serupa telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang membahas tentang kualitas website dengan metode yang sama yaitu Webqual yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Manik et al., 2017) mengenai seberapa besar metode *webqual* 4.0 berpengaruh terhadap kepuasan pengguna website. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa semua variabel dalam metode *webqual* ini sangat berpengaruh dalam menganalisis kepuasan pengguna website. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Monalisa, 2016) yang menganalisa kepuasan mahasiswa terhadap kualitas layanan website dengan menggunakan metode *webqual*. Hasil penelitiannya

membuktikan bahwa kualitas layanan website sangat berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa dengan kata lain metode *webqual* ini sangat berpengaruh dalam menganalisis kepuasan pengguna terhadap kualitas website. Penelitian selanjutnya di lakukan oleh (Abbas, 2013) mengenai analisis kepuasa terhadap *website* Universitas Negeri Yogyakarta. Metode yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *WebQual* dan metode *Chi Square*. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa dimensi *usability*, *information quality*, dan *service interactio* mempengaruhi tingkat kepuasan mahasiswa terhadap kualitas *website* UNY . Penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Syaifullah & Soemantri, 2016) menggunakan metode *webqual* 4.0 untuk melakukan pengukuran terhadap kualitas website. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan pengguna sangat dipengaruhi oleh semua variabel *Webqual* 4.0.

Dengan demikian metode yang digunakan dalam penelitian ini tidak hanya metode *webqual* tetapi didukung dengan pengujian *chi square*. Uji *chi-square* merupakan jenis uji yang menggunakan skala data ordinal yang dilakukan pada dua variabel, di mana skala data kedua variabel adalah nominal (Negara & Prabowo, 2018), uji *chi square* ini digunakan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel yang terdapat pada metode *webqual* dengan kepuasan pengguna terhadap website LYKAN sehingga menghasilkan data yang dibutuhkan untuk acuan pengembangan website.

Dalam pengujian *chi square* terdapat beberapa pengujian yaitu uji validitas merupakan pengujian yang mengukur sejauh mana ketepatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan pengukurannya. Suatu tes akan dinyatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya terhadap pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur (Syaifullah & Soemantri, 2016). Selain itu ada uji reabilitas yang merupakan pengujian yang mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran menghasilkan nilai yang realtif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah (Syaifullah & Soemantri, 2016). menyatakan bahwa reliabilitas ukuran menyangkut seberapa jauh skor deviasi individu, atau skor-z, relative konsisten apabila dilakukan pengulangan pengadministrasian dengan tes yang sama atau tes yang ekuivalen (Syaifullah & Soemantri, 2016).

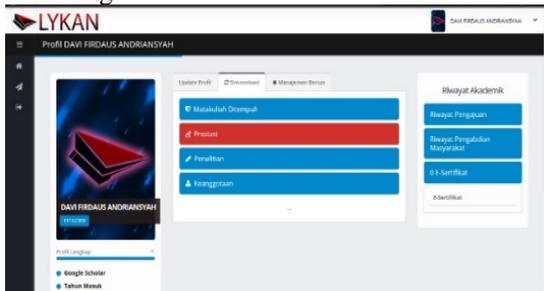
## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari 3 bagian, diantaranya observasi, kuisisioner, dan studi pustaka. Metode observasi ini merupakan tahapan pertama dari penelitian yang bertujuan untuk melakukan pengamatan terhadap responden yang akan diteliti yaitu mahasiswa UBSI, dalam hal ini responden yang digunakan hanya sebagian dari keseluruhan mahasiswa UBSI yaitu kelas 13.3C.01 berjumlah 42 mahasiswa dengan pengambilan sampel sebanyak 38 responden. Selanjutnya pengamatan dilakukan dengan membagikan link kuesioner berupa *google form* kepada para responden, yang didalamnya terdapat beberapa daftar pernyataan yang wajib diisi oleh responden, kemudian hasil kuisisioner tersebut dianalisis sebagai bahan untuk penelitian. Didukung dengan metode studi pustaka yang dilakukan dengan cara mempelajari dan melihat buku-buku, jurnal-jurnal maupun materi lainnya sebagai penunjang materi yang erat kaitannya dengan pembahasan untuk selanjutnya dijadikan sebagai landasan teori. Sedangkan metode analisis data yang pada penulisan ini adalah metode *Webqual* dan Chi Square Test.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan website Layanan Akademik Kemahasiswaan atau biasa disebut dengan LYKAN. Website ini berfungsi sebagai perantara komunikasi antara dosen dan mahasiswa mengenai berbagai layanan informasi seperti prestasi, penelitian dan konseling.



Sumber: <http://lykan.bsi.ac.id>

Gambar 1. Tampilan website LYKAN

### 2. Menentukan Jumlah Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi benar-benar mewakili suatu objek penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak. Untuk menentukan jumlah sampel dipilih menggunakan rumus slovin untuk menghitung ukuran sampel (Hekhmatyar & Supriyadi, 2017), berikut rumusnya:

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

$$n = \frac{42}{1 + 42(0,05)^2}$$

$$n = \frac{42}{1,105} = 38,09 \text{ dibulatkan menjadi } 38$$

Di mana:

n : ukuran sampel

N: populasi

e : tingkat ketepatan (presisi) 5% (0,05)

Berdasarkan hasil perhitungan rumus diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 pengguna pada kelas 13.3C.01 yang menggunakan *website* Layanan Akademik Kemahasiswaan (LYKAN) Universitas Bina Sarana Informatika.

### 3. Instrumen Penelitian

Menurut (Riduwan, 2015), “Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Jumlah instrumen yang digunakan tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti”.

Instrumen digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang digunakan adalah variabel kemudahan penggunaan, kualitas informasi, dan kualitas interaksi *website* LYKAN Universitas Bina Sarana Informatika.

Berikut indikator dari variabel-variabel penelitian yang digunakan sebagai pernyataan kuesioner:

Tabel 2. Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan
Kemudahan Penggunaan (X1)	P1. Saya merasa gampang untuk mempelajari cara pengoperasian <i>website</i> LYKAN.
	P2. Saya merasa gampang dalam berinteraksi dengan <i>website</i> LYKAN.
	P3. Saya merasa gampang untuk melakukan navigasi dalam <i>website</i> LYKAN.
	P4. Saya merasa <i>website</i> LYKAN mudah untuk digunakan.
	P5. Saya merasa <i>website</i> LYKAN memiliki tampilan yang menarik.
	P6. Saya merasa desain <i>website</i> LYKAN sesuai dengan jenis <i>website</i> .
	P7. Saya merasa <i>website</i> LYKAN dapat diakses ssetiap saat.
	P8. Saya merasa <i>website</i> LYKAN menciptakan pengalaman yang positif bagi pengguna.
Kualitas Informasi (X2)	P9. <i>Website</i> LYKAN menyediakan informasi yang akurat.
	P10. <i>Website</i> LYKAN menyediakan informasi yang dapat dipercaya.
	P11. <i>Website</i> LYKAN menyediakan informasi yang up to date.
	P12. <i>Website</i> LYKAN menyediakan informasi yang relevan.
	P13. <i>Website</i> LYKAN menyediakan kemudahan dalam memahami informasi.

	P14. <i>Website</i> LYKAN menyediakan informasi yang sesuai dengan detail yang tepat.
	P15. <i>Website</i> LYKAN menyediakan informasi yang sesuai dengan format yang tepat.
Kualitas Interaksi (X3)	P16. <i>Website</i> LYKAN memiliki reputasi yang baik.
	P17. Saya merasa aman untuk melakukan interaksi dengan <i>website</i> LYKAN.
	P18. Saya merasa informasi personal aman pada <i>website</i> LYKAN.
	P19. <i>Website</i> LYKAN memberikan ruang untuk personalisasi.
	P20. <i>Website</i> LYKAN memberikan ruang untuk komunitas.
	P21. <i>Website</i> LYKAN memberikan kemudahan untuk berkomunikasi dengan organisasi/pengguna lain.

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Hasil kuesioner berupa data akan disimpan dalam format Excel dan langsung digunakan sebagai data mentah untuk analisa dengan *software* SPSS. Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang digunakan yaitu kualitas kegunaan (X1), kualitas informasi (X2) dan kualitas interaksi (X3)

Pilihan jawaban dari kuesioner bisa dibuat sesuai pada pendapat responden dengan pernyataan yang diberikan. Setiap pernyataan dapat berupa pendapat positif dan pendapat negatif. Indikator untuk jawaban responden bisa dibuat dengan 5 untuk Sangat Setuju (SS), 4 untuk Setuju (S), 3 untuk Cukup Setuju (CS), 2 untuk Tidak Setuju (TS) dan 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS). Hal ini berlaku kebalikannya untuk pernyataan negatif.

Dalam pengukuran skala *likert*, variabel yang ditentukan harus dijabarkan terlebih dahulu menjadi beberapa bagian indikator dan sub indikator yang digunakan untuk menyusun pernyataan terhadap responden. Adapun pernyataan yang dapat digunakan dalam skala *likert* terdiri dari dua jenis, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif dan setiap pernyataan tersebut diberi nilai (*score*).

#### 4. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk memperoleh data yang valid atau sesuai dengan penelitian yang digunakan. Dalam pengujian ini prinsip yang digunakan adalah mengkorelasikan masing-masing nilai skor pada setiap variabel dengan nilai skor total variabel. Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap setiap variabel:

Tabel 3. Uji Validitas Kualitas Kegunaan

		P1X1	P2X1	P3X1	P4X1	P5X1	P6X1	P7X1	P8X1	TOTALX1
P1X1	Pearson Correlation	1	.755	.782	.690	.469	.405	.624	.602	.837
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.012	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P2X1	Pearson Correlation	.755	1	.756	.860	.609	.396	.612	.669	.891
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P3X1	Pearson Correlation	.782	.756	1	.806	.492	.482	.383	.614	.820
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.002	.017	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P4X1	Pearson Correlation	.690	.860	.806	1	.605	.403	.589	.659	.865
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.012	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P5X1	Pearson Correlation	.469	.609	.492	.605	1	.543	.450	.701	.766
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.000		.000	.006	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P6X1	Pearson Correlation	.405	.396	.482	.403	.543	1	.451	.445	.659
	Sig. (2-tailed)	.012	.014	.002	.012	.000		.004	.005	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P7X1	Pearson Correlation	.624	.612	.383	.589	.450	.451	1	.372	.704
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.000	.005	.004		.021	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
P8X1	Pearson Correlation	.602	.669	.614	.659	.701	.445	.420	1	.799
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.021		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTALX1	Pearson Correlation	.837	.891	.820	.865	.766	.659	.704	.799	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Tabel 4. Hasil pengujian kualitas kegunaan

Pertanyaan	r Tabel	r Hitung
P1X1	0,320	0,837**
P2X1	0,320	0,891**
P3X1	0,320	0,820**
P4X1	0,320	0,865**
P5X1	0,320	0,766**
P6X1	0,320	0,659**
P7X1	0,320	0,704**
P8X1	0,320	0,796**

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Tabel 5. Uji Validitas Kualitas Informasi

		P1X2	P2X2	P3X2	P4X2	P5X2	P6X2	P7X2	TOTALX2
P1X2	Pearson Correlation	1	.575	.486	.248	.612	.420	.669	.779
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.133	.000	.009	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
P2X2	Pearson Correlation	.575	1	.382	.392	.588	.410	.593	.760
	Sig. (2-tailed)	.000		.026	.015	.000	.010	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
P3X2	Pearson Correlation	.486	.382	1	.392	.441	.207	.423	.694
	Sig. (2-tailed)	.002	.026		.015	.006	.213	.008	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
P4X2	Pearson Correlation	.248	.392	.392	1	.546	.063	.196	.604
	Sig. (2-tailed)	.133	.015	.015		.000	.709	.239	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
P5X2	Pearson Correlation	.612	.588	.441	.546	1	.609	.500	.842
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000		.000	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
P6X2	Pearson Correlation	.420	.410	.207	.063	.609	1	.667	.817
	Sig. (2-tailed)	.009	.010	.213	.709	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
P7X2	Pearson Correlation	.669	.593	.423	.196	.500	.667	1	.762
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.239	.001	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38
TOTALX2	Pearson Correlation	.779	.760	.694	.604	.842	.617	.762	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Tabel 6. Hasil Validitas Kualitas Informasi

Pertanyaan	r Tabel	r Hitung
P1X2	0,320	0,799**
P2X2	0,320	0,760**
P3X2	0,320	0,694**
P4X2	0,320	0,604**
P5X2	0,320	0,842**
P6X2	0,320	0,617**
P7X2	0,320	0,762**

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Tabel 7. Uji Validitas Kualitas Interaksi

		P1X3	P2X3	P3X3	P4X3	P5X3	P6X3	TOTALX3
P1X3	Pearson Correlation	1	.724	.398	.509	.375	.411	.784
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.001	.020	.010	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
P2X3	Pearson Correlation	.724	1	.316	.485	.373	.356	.753
	Sig. (2-tailed)	.000		.053	.002	.021	.028	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
P3X3	Pearson Correlation	.398	.316	1	.387	.476	.277	.667
	Sig. (2-tailed)	.013	.053		.016	.003	.093	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
P4X3	Pearson Correlation	.509	.485	.387	1	.392	.594	.739
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.016		.016	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
P5X3	Pearson Correlation	.375	.373	.476	.392	1	.602	.723
	Sig. (2-tailed)	.020	.021	.003	.015		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
P6X3	Pearson Correlation	.411	.356	.277	.594	.602	1	.722
	Sig. (2-tailed)	.010	.028	.093	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
TOTALX3	Pearson Correlation	.784	.753	.667	.739	.723	.722	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Tabel 8. Hasil Validitas Kualitas Interaksi

Pertanyaan	r Tabel	r Hitung
P1X3	0,320	0,784**
P2X3	0,320	0,753**
P3X3	0,320	0,667**
P4X3	0,320	0,753**
P5X3	0,320	0,723**
P6X3	0,320	0,722**

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

### 5. Uji Releabilitas

Hasil penelitian akan dikatakan reliabel, jika instrumen yang digunakan untuk pengujian obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan kondisi waktu yang berbeda (Sugiyono, 2014).

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana instrumen pengukuran menunjukkan derajat keakuratan, ketepatan, dan ketelitiannya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *internal consistency*. Sedangkan koefisien *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengukur *internal consistency*. Ketentuan pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

- Suatu variabel akan dikatakan berstatus reliabel jika memiliki nilai Alpha > 0,60.
- Suatu variabel dapat dikatakan tidak berstatus reliabel jika memiliki nilai Alpha < 0,60

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersaji dalam Gambar 2.

Kualitas Kegunaan		Kualitas Informasi	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.914	8	.836	7

Kualitas Interaksi	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	6

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Gambar 2. Hasil Uji Releabilitas SPSS

### 6. Metode Pengukuran Tingkat Kepuasan Pengguna

Penilaian kepuasan dan loyalitas pengguna terhadap website LYKAN diperoleh dari hasil olahan kuesioner yang dirancang berdasarkan instrumen atau dimensi yang ada pada metode WebQual dengan menggunakan skala likert sebagai acuan pengukurannya. Skala pengukuran Tabel 10.

Tabel 9. Bobot Nilai Jawaban Responden

JAWABAN	SKOR
Sangat Memuaskan	5
Memuaskan	4
Cukup Memuaskan	3
Kurang Memuaskan	2
Tidak Memuaskan	1

Sumber: (Putra et al., 2014)

Menurut (Putra, Sholeh, & Widyastuti, 2014) skala Likert digunakan untuk mengetahui interval penilaian skala numerik. Hasil perhitungan interval penilaian skala Likert dapat dilihat pada Tabel 11

Rumus :

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Keterangan :

- Rs Rentang Skala
- M Angka tertinggi dalam pengukuran
- N Angka terendah dalam pengukuran
- b Banyaknya kelas atau kategori yang dibentuk

Tabel 10. Interval Penilaian Skala Likert

Sangat Memuaskan	SM	$4,2 \leq x \leq 5$
Memuaskan	M	$3,4 \leq x < 4,2$
Cukup Memuaskan	CM	$2,6 \leq x < 3,4$
Kurang Memuaskan	KM	$1,8 \leq x < 2,6$
Tidak Memuaskan	TM	$1 \leq x < 1,8$

Sumber: (Putra et al., 2014)

Dari tabel interval penilaian skala likert dapat dianalisa perhitungan tingkat kepuasan responden sebagai berikut:

- Skor Jawaban Jumlah total dari setiap variabel
- Total Skor Skor penilaian (SM\*5) + (M\*4) + (CM\*3) + (KM\*2) + (TM\*1)
- Skor Rata-Rata Total Skor dibagi dengan jumlah responden
- Interpretasi Diambil dari Skor Rata-Rata kemudian lihat tingkat interpretasinya pada Tabel 11

Tabel 11. Perhitungan Tingkat Kepuasan Responden

NO	VAR	SKOR JAWABAN					TS	SR	I
		SM	M	CM	KM	TM			
<b>USABILITY QUALITY</b>									
1	P1	12	14	11	1	0	151	3,97	M
2	P2	9	18	8	3	0	147	3,87	M
3	P3	11	17	8	1	1	150	3,95	M
4	P4	10	13	12	2	1	143	3,76	M
5	P5	9	15	12	2	0	145	3,82	M
6	P6	9	15	12	0	2	143	3,76	M
7	P7	13	15	9	0	1	153	4,03	M
8	P8	10	14	12	2	0	146	3,84	M
<b>TOTAL</b>		83	121	84	11	5	1178	31,00	M

INFORMATION QUALITY									
9	P9	11	20	5	2	0	154	4,05	M
10	P10	7	23	6	1	1	148	3,89	M
11	P11	10	21	4	0	3	149	3,92	M
12	P12	9	22	4	1	2	149	3,92	M
13	P13	9	24	3	1	1	153	4,03	M
14	P14	13	19	6	0	0	159	4,18	M
15	P15	11	22	5	0	0	158	4,16	M
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>151</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1070</b>	<b>28,16</b>	<b>M</b>	
INTERACTION QUALITY									
16	P16	8	13	14	3	0	140	3,68	M
17	P17	6	17	10	3	2	136	3,58	M
18	P18	5	14	14	2	3	130	3,42	M
19	P19	3	25	9	0	1	143	3,76	M
20	P20	3	19	14	1	1	136	3,58	M
21	P21	8	15	13	0	2	141	3,71	M
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>103</b>	<b>74</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>826</b>	<b>21,74</b>	<b>M</b>	

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari tabel 11 terlihat bahwa rata-rata skor jawaban responden paling banyak memilih diantara rentang 3-5 dengan interpretasi "Memuaskan", nilai interval paling tinggi sebesar 4,18 untuk variable yang diukur berupa memberikan informasi secara detail. Adapun nilai interval terendah sebesar 3,42 untuk variable yang diukur berupa informasi pribadi tersimpan dengan aman, namun walaupun memiliki interval terendah masih dalam kategori interpretasi "Memuaskan".

### 7. Pengujian Chi Square / Kai Kuadrat

Pengujian Chi Square digunakan untuk menguji hipotesis atau dugaan awal pada suatu penelitian yang dapat dilakukan dengan rumus berikut:

$$x^2 = a \frac{f_0 - fh^2}{fh}$$

Keterangan :

$x^2$  = Nilai Chi Square

$f_0$  = Frekuensi yang diperoleh dari populasi atau sample yang diamati

$fh$  = Frekuensi harapan dalam sampel yang diperoleh dari frekuensi harapan dalam populasi.

Frekuensi yang diharapkan ( $fh$ ) dapat diperoleh dengan:

$$fh = \frac{\text{Total Baris}}{N}$$

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>0</sub> Tidak adanya hubungan antara dimensi kualitas kegunaan, informasi, dan interaksi terhadap kepuasan pengguna pada website LYKAN

H<sub>a</sub> Adanya hubungan antara dimensi kualitas kegunaan, informasi, dan interaksi terhadap kepuasan pengguna pada website LYKAN

Taraf signifikan yang akan digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$  (0.05) dan derajat kebebasan untuk distribusi Chi Square adalah:

$Db = (\text{Baris}-1) (\text{Kolom}-1)$

$$Db = (5-1)(3-1)$$

Wilayah Kritis pada  $X^2$  Tabel =  $X^2 (\alpha; Db) = (0.05 ; 8) = 15,507$  (nilai ini dilihat dari titik persentase distribusi chi square)

Tabel 12. Frekuensi Observasi (F<sub>0</sub>)

DIMENSI	SM	M	CM	KM	TM	JML
X1	83	121	84	11	5	304
X2	70	151	33	5	7	266
X3	33	103	74	9	9	228
<b>JUMLAH</b>	<b>186</b>	<b>375</b>	<b>191</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>798</b>

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Tabel 13. Frekuensi Harapan (F<sub>h</sub>)

FREKUENSI HARAPAN			
	X1	X2	X3
FH SM	70,86	62,00	53,14
FH M	142,86	125,00	107,14
FH CM	72,76	63,67	54,57
FH KM	9,52	8,33	7,14
FH TM	8,00	7,00	6,00

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Tabel 14. Frekuensi Harapan (F<sub>h</sub>)

VAR	SKOR	F <sub>0</sub>	F <sub>h</sub>	F <sub>0</sub> -F <sub>h</sub>	(F <sub>0</sub> -F <sub>h</sub> ) <sup>2</sup>	(F <sub>0</sub> -F <sub>h</sub> ) <sup>2</sup> /F <sub>h</sub>
X1	SM	83,00	70,86	12,14	147,38	2,08
	M	121,00	142,86	-21,86	477,86	3,34
	CM	84,00	72,76	11,24	126,34	1,74
	KM	11,00	9,52	1,48	2,19	0,23
	TM	5,00	8,00	-3,00	9,00	1,13
						<b>8,52</b>
X2	SM	70	62,00	8,00	64,00	1,03
	M	151	125,00	26,00	676,00	5,41
	CM	33	63,67	-30,67	940,65	14,77
	KM	5	8,33	-3,33	11,09	1,33
	TM	7	7,00	0,00	0,00	0,00
						<b>22,55</b>
X3	SM	33	53,14	-20,14	405,62	7,63
	M	103	107,14	-4,14	17,14	0,16
	CM	74	54,57	19,43	377,52	6,92
	KM	9	7,14	1,86	3,46	0,48
	TM	9	6,00	3,00	9,00	1,50
						<b>16,70</b>
<b>NILAI CHI SQUARE</b>						<b>47,76</b>

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari hasil tabel tersebut menunjukkan nilai  $X^2$  hitung sebesar 47,76 sedangkan derajat kebebasan adalah 15,507 hal ini menunjukkan H<sub>a</sub> diterima sedangkan H<sub>0</sub> ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara dimensi kegunaan, dimensi informasi dan dimensi interaksi terhadap kepuasan pengguna pada website LYKAN.

## KESIMPULAN

Hasil perhitungan yang diperoleh dari olahan data kuisioner responden dapat dinyatakan bahwa perhitungan interval paling tinggi adalah sebesar 4,18 sedangkan nilai interval terendah sebesar 3,42 yang artinya kualitas website LYKAN berada dalam kategori MEMUASKAN karena kedua nilai tersebut berada dalam rentang interpretasi "MEMUASKAN". Begitupun dengan hasil perhitungan chi square terhadap tiga dimensi penilaian webqual mulai dari kualitas kegunaan, kualitas informasi dan kualitas interaksi menghasilkan nilai chi square sebesar 47,76 dengan derajat kebebasan 15.507, artinya secara keseluruhan website LYKAN telah dinilai memuaskan terutama pada dimensi interaksi dan informasi yang memiliki nilai sebesar 16,70 dan 22,55. Sedangkan dimensi kegunaan memiliki nilai sebesar 8,52. Dalam hal ini, dimensi kegunaan menghasilkan nilai terendah daripada dimensi lainnya sehingga pengembangan website LYKAN harus lebih ditekankan pada aspek kegunaannya.

Hasil yang diperoleh dari penilaian pengguna maupun perhitungan chi square ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi para pengembang website dan referensi bagi penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini akan terus dilanjutkan dengan menggunakan metode yang berbeda untuk melihat metode mana yang menghasilkan nilai yang lebih akurat. Sehingga pengembangan website dapat dilakukan seiring dengan perkembangan penelitian namun tetap sesuai dengan persepsi dan kebutuhan penggunanya.

## REFERENSI

- Abbas, W. (2013). Analisa Kepuasan Mahasiswa Terhadap Website Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). *Prosiding SNST Ke-4*, F1. 1-6.
- Hapsari, K., & Priyadi, Y. (2017). Perancangan Model Data Flow Diagram Untuk Mengukur Kualitas Website Menggunakan Webqual 4.0. *JURNAL SISTEM INFORMASI BISNIS*, 7(1), 66. <https://doi.org/10.21456/vol7iss1pp66-72>
- Hekhmatyar, O. G., & Supriyadi, D. (2017). *Measurement Satisfaction Information System Quality Service On BSI Using Webqual And CSI*. 2(2), 2-7.
- Manik, A., Salamah, I., & Susanti, E. (2017). *PENGGUNA WEBSITE POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA THE IMPACT OF WEBQUAL 4 . 0 METHOD TOWARDS USER*. 477-484.
- Monalisa, S. (2016). Analisis Kualitas Layanan Website Terhadap Kepuasan Mahasiswa dengan Penerapan Metode Webqual ( Studi Kasus: UIN Suska Riau ). *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, ISSN 2407-0939, 13(2), 181-189.
- Negara, I. C., & Prabowo, A. (2018). *PENGGUNAAN UJI CHI – SQUARE UNTUK MENGETAHUI PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN UMUR TERHADAP PENGETAHUAN PENASUN MENGENAI HIV – AIDS DI PROVINSI DKI JAKARTA* Igo Cahya Negara Agung Prabowo Jurusan Matematika , FMIPA Universitas Jenderal Soedirman , Purwokert. *Prosiding Seminar Nasional Matematika Dan Terapannya 2018*.
- Pamungkas, R. A., Alfarishi, E., Aditiarna, E., Mukhlisin, A., Faticha, R., & Aziza, A. (2019). *Analisis Kualitas Website SMK Negeri 2 Sragen dengan Metode Webqual 4 . 0 dan Importance Performance Analysis ( IPA )*. 3(1), 17-23. <https://doi.org/10.30865/mib.v3i1.1009>
- Putra, Z. F. S., Sholeh, M., & Widyastuti, N. (2014). Analisis Kualitas Layanan Website BTKP-DIY Menggunakan Metode Webqual 4.0. *Jurnal SCRIPT. Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta.*, 2(1).
- Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian*. Alfabet.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syaifullah, & Soemantri, D. O. (2016). *PENGUKURAN KUALITAS WEBSITE MENGGUNAKAN METODE WEBQUAL 4 . 0*. *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 2(1).

## Peningkatan Produktifitas Kerja Melalui Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Pada PT Pelita Air Service Tangerang

Nurvi Oktiani<sup>1</sup>, Slamet Heri Winarno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
e-mail: <sup>1</sup>nurvi.nvk@bsi.ac.id, <sup>2</sup>slamet.smh@bsi.ac.id

Diterima	Direvisi	Disetujui
22-01-2020	21-02-2020	25-02-2020

**Abstrak-** Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan menguji tentang hubungan atau pengaruh dari budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maskapai penerbangan PT Pelita Air Service Tangerang. Responden pada penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan dari berbagai bagian di perusahaan tersebut dengan menggunakan teknik purposive sampling. Desain penelitian menggunakan metode survei penelitian kuantitatif, wawancara dan kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisa menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan metode analisis regresi korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 71% sedangkan 29% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

*Abstract- This study aims to analyze and test the relationship or influence of work culture and work motivation on the work productivity of airline employees of PT Pelita Air Service Tangerang. Respondents in this study amounted to 100 employees from various parts of the company using purposive sampling techniques. The research design uses quantitative research survey methods, interviews and questionnaires. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The analysis technique uses descriptive analysis and inferential analysis using the correlation regression analysis method. The results showed that work culture and work motivation had a positive and significant effect on work productivity by 71% while 29% were influenced by other factors.*

**Keywords:** Work Culture, Motivation, Productivity

### PENDAHULUAN

Arah dan tujuan suatu perusahaan tidak akan terlepas dalam proses perkembangan dan pertumbuhan serta peningkatan *profit* yang tinggi untuk kelangsungan hidup perusahaan. Pertumbuhan dan perkembangan dari waktu ke waktu merupakan point yang paling penting dalam perkembangan suatu industri, hal ini dikarenakan rata-rata perubahan pertumbuhan dan perkembangan dalam suatu industri dapat merefleksikan pertumbuhan industri secara luas dan dengan adanya perubahan pertumbuhan serta perkembangan yang lebih baik tersebut memberikan kesempatan serta peluang bagi industri ataupun perusahaan untuk lebih terbuka, menjadi leader dalam suatu persaingan industri selain hal tersebut dengan dapat mempengaruhi secara umum perkembangan pasar pada suatu negara, oleh sebab itu peningkatannya menjadi suatu trend dalam serta perencanaan teknik pertumbuhan dan pengembangan industri atau perusahaan yang membawa perusahaan pada level tertinggi dan

memiliki pengalaman kemampuan dalam menghadapi persaingan yang lebih kompetitif, oleh sebab itu dalam suatu kebutuhan pasar serta persaingan yang terus terjadi dalam lingkungan industri seharusnya dipersiapkan suatu tujuan serta visi yang mengarah pada pengembangan salah satunya pada peningkatan produktivitas sebagai suatu cara agar perusahaan ataupun industri dapat menjalankan bisnisnya agar dapat bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, berkembang dan tumbuh (SG, 2015) dalam suatu literatur khususnya bagi pengembangan produktivitas dalam berbagai sektor industri akan memberikan suatu peningkatan yang sangat esensial (penting) untuk peningkatan level peningkatan produk (barang dan jasa) dalam suatu industri serta dapat membantu dalam mengatasi tantangan perusahaan proses pengelolaan perusahaan. (SG, 2015) adapun dalam penelitian ini melibatkan 35.000 orang dalam industri tersebut

Produktifitas karyawan merupakan suatu proses efisiensi dalam penilaian dalam suatu

kelompok ataupun group, pada dasarnya produktivitas merupakan suatu komponen yang secara langsung memberikan dampak dalam pemberian profit bagi perusahaan, produktivitas dievaluasi dalam suatu periode tertentu, beberapa literatur menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan suatu konsep yang sangat sulit untuk diukur, pada definisi yang mendasar dapat dinyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan suatu konsep yang sangat sulit untuk diukur, pada definisi yang mendasar dapat dinyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan suatu konsep yang sangat sulit untuk diukur, adapun faktor – faktor yang mengidentifikasi produktivitas kerja diantaranya : (Nurmalasari, 2016)

1. Kualitas dan Kemampuan fisik karyawan yang meliputi tingkat pendidikan dan kepribadiannya, inisiatif dalam bekerja, sikap mental karyawan (rasa memiliki yang besar) serta etos kerja yang tinggi
2. Sarana Pendukung berupa
  - a) lingkungan kerja (dimana karyawan dapat merasakan suasana dalam lingkungan kerja dan mampu beradaptasi terhadap lingkungan pekerjaan, tingkat teknologi dan cara berproduksi sehingga dapat mengupdate tugas yang diberikan, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
  - b) Kesejahteraan karyawan yang terdiri atas pemberian kompensasi berdasarkan azas berkeadilan, kepastian atas kelangsungan pekerjaan
  - c) Supra sarana yang digunakan dalam produktivitas kerja karyawan yang meliputi hubungan industrial serta manajemen usaha karena dalam usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap segala kegiatan industrial dan manajemen usaha`

Oleh sebab itu melihat pentingnya pertimbangan akan peningkatan produktivitas perlu dipersiapkannya dan diperhatikan faktor-faktor serta strategi yang harus dilakukan dalam proses memaksimalkan pertumbuhan produktivitas dimana berbicara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah motivasi kerja dalam suatu *guidelines* (panduan) disebutkan bahwa dalam peningkatan produktivitas diantaranya (Attar, Gupta, & Desai, 2012): pelatihan yang tepat bagi tenaga kerja, motivasi bagi pekerja, penyediaan dan proses manajemen yang tepat sasaran, alur yang sistematis dalam bekerja, ketepatan, kejelasan dan tepat waktu, fasilitas dan lain- lain, dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah bagaimana perusahaan dalam mengelola dan mengatur serta menjaga motivasi kerja karyawan, motivasi kerja merupakan hasil dari interaksi antara faktor

kesadaran atau faktor ketidaksadaran seperti intensitas dari keinginan ataupun kebutuhan, insentif dan penghargaan dari nilai suatu tujuan yang dicapai, serta adanya tingkat harapan dari individu, realitanya banyak dari tenaga kerja atau karyawan yang membutuhkan motivasi untuk meningkatkan performa mereka secara optimal, dan ini juga berhubungan dengan bagaimana karyawan dapat bekerja lebih baik lagi, oleh sebab itu beberapa tenaga kerja lebih baik dimotivasi dalam rangka memberikan suatu pengarahan dalam pencapaian prestasi kerja sehingga adanya titik temu antara tujuan personal dari karyawan itu sendiri serta tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan (Ghorbanhosseini, 2014)

Konsep dari motivasi pada dasarnya digunakan dalam konteks manajemen, dan motivasi diimplikasikan dan dilakukan oleh perorangan atau grup.

Beberapa Indikator dari motivasi kerja : (Mangkunegara, 2011)

1. Kebutuhan Fisiologis yang terdiri dari kelayakan dan keadilan dalam bekerja
2. Kebutuhan Rasa Aman yang terdiri atas perlindungan dari Ancaman Bahaya dan pemberian kompensasi
3. Kebutuhan Sosial yang terdiri dari team kerja yang solid, Adaptasi dalam kelompok unit kerja, toleransi, simpati, dan menghargai, interaksi sosial dengan rekan kerja, hubungan industrial
4. Kebutuhan Harga diri yang terdiri atas penghargaan terhadap prestasi kerja
5. Kebutuhan Aktualisasi yang terdiri atas pengembangan diri dan potensi diri, aktualisasi diri, pengembangan diri dan gagasan baru

Peningkatan Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan produktivitas adalah melalui budaya kerja dalam lingkungan perusahaan. Budaya organisasi atau budaya kerja akan memberikan suatu dampak bagi perkembangan tingkah laku (*behaviour*) karyawan, adapun budaya kerja juga merupakan suatu subjek yang tercipta dalam upaya pengelolaan manajemen, sehingga akan memberikan dampak bagi motivasi dalam pengelolaan manajerial yang baik serta dalam upaya peningkatan kinerja atau prestasi kerja karyawan, selain itu budaya kerja akan memberikan suatu dampak yang esensial dalam memaksimalkan nilai-nilai dari *human capital* dan pada akhirnya budaya kerja juga dapat menciptakan suatu kompetensi manajemen kritik (Singh & Mohanty, 2012) suatu tantangan yang terpenting dalam kegiatan manajemen untuk menentukan suatu tingkat efektifitas budaya dalam organisasi, dimana dalam upaya pengembangan budaya kerja hal yang harus diperhatikan juga berkenaan dengan bagaimana performance karyawan dalam organisasi dalam melakukan pekerjaannya. (Ganta, 2014)

Karakteristik ataupun indikator dari budaya kerja (Wibowo, 2013) diantaranya :

1. *Innovation* (inovasi) yang diindikasikan kreatifitas dalam bekerja, pengembangan ide dan gagasan baru
2. *Stability* (stabilitas) yang terdiri dari adaptasi terhadap lingkungan pekerjaan, Penetapan aturan atau SOP (Standar Operational Procedure),
3. *Orientation Toward people* yang terdiri atas kepribadian atau behavior dari karyawan, dan pemberian penghargaan atas pencapaian prestasi kerja
4. *Result Orientation* yang terdiri dari Result Orientation yang terdiri dari pencapaian hasil kerja
5. *Easygoingness* yang terdiri dari indikator diantaranya iklim kerja yang sangat kondusif dan nyaman
6. *Attention to detail* (perhatian dari hal – hal yang mendetail) yang terdiri dari ketelitian dan kerapian
7. *Collaborative Orientation* yang terdiri dari kolaborasi dan kerjasama tim

Adapun perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menentukan :Sejauhmana Pengaruh serta hubungan antara budaya kerja dengan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap produktifitas kerja sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh dan hubungan tersebut serta dampaknya bagi peningkatan produktifitas kerja dan dengan diketahuinya besaran pengaruh dan hubungan tersebut, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan rujukan bagi perusahaan untuk mengambil langkah yang strategis dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan penanganan produktifitas kerja

#### **Keterkaitan antara Budaya kerja dengan Motivasi Kerja**

Dalam beberapa kasus dan beberapa literatur menemukan bahwa budaya kerja merupakan suatu pembelajaran bagi organisasi yang dapat diasosiasikan dengan informasi dan teknologi, kepuasan kerja pegawai atau karyawan dan juga motivasi dalam transfer pembelajaran. (Dalam beberapa penelitian dengan menggunakan teori Herzberg menyatakan bahwa ada dua mootivasi kerja bagi karyawan yang dapat menilai tingkat kepuasan kerja, dan diambil suatu keputusan dimana budaya kerja merupakan elemen yang terpenting dalam meningkatkan motivasi kerja yang akhirnya dapat memberikan dampak bagi tingkat atau derajat kepuasan kerja

Adapun halnya pernyataan dari ahli bahwa suatu budaya kerja yang positif akan meningkatkan kinerja ataupun produktivitas karyawan dalam suatu organisasi, adapun dampak dari pelaksanaan budaya kerja dalam ruang lingkup kegiatan perusahaan akan dapat dihubungkan dengan motivasi dan produktivitas berdasarkan konteks level–level karyawan atau tenaga kerja., budaya kerja merupakan bagian terpenting dalam menentukan

kesuksesan organisasi, adapun budaya organisasi merupakan suatu lingkungan dalam pekerjaan yang diformulasi melalui interaksi karyawan (SG, 2015) adapun budaya organisasi dapat dipelajari dalam lingkungan sosial sehingga dapat memberikan dampak dalam inovasi tingkah laku karyawan dalam suatu organisasi , adapun kombinasi dari tingkah laku , kepercayaan, moralitas serta kebiasaan anggota organisasi sangat penting dalam menciptakan budaya organisasi dan dapat memberikan alur ataupun proses dalam pembentukan faktor – faktor motivasi karyawan (Salah, 2016)

#### **Pengaruh Motivasi terhadap peningkatan Produktivitas kerja**

Level Motivasi dalam suatu lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan, pekerja yang termotivasi dan memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan mereka biasanya akan membawa dan membangun tanggung jawab yang terbaik yang dapat mereka berikan, sehingga kemampuan dan produktifitas akan meningkat sebagai dampak dari motivasi tersebut, motivasi juga dapat didesain untuk dapat mengarahkan tingkah laku ataupun perilaku karyawan untuk dapat menghasilkan suatu kualitas pekerjaan(SG, 2015)

Karyawan dalam bekerja memiliki banyak kebutuhan serta keinginan yang ingin dicapai, oleh sebab itu kebutuhan dan keinginan tersebut akan diiringi dengan motivasi yang kuat serta usaha yang maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan adanya motivasi tersebut akan memberikan dampak yang positif bagi peningkatan produktivitas kerja (Bawa, 2017), pada sustu perusahaan motivasi dan bagaimanapun juga produktivitas merupakan subjek yang menjadi perdebatan tanpa akhir dalam siklus operasional perusahaan, dan motivasi dapat didesain khusus menjadi variabel yang mempengaruhi performance maupun produktivitas kerja karyawan , motivasi dan produktivitas juga erat kaitannya dalam tingkah laku karyawan, dimana motivasi karyawan yang berada kondisi intrinsik dan ekstrinsik akan memberikan dampak peningkatan produktivitas karyawan seperti halnya pada proses promosi, peningkatan level prestasi karyawan dan lingkungan pekerjaan yang lebih baik (Conlin-hurd, 2017)

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap peningkatan Produktivitas kerja**

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh akbari (Kibichii, Kiptum, & Chege, 2016) dan uddin menemukan adanya korelasi yang positif antara budaya organisasi dan produktifitas, dan beberapa studi literatur yang lainnya yang dilakukan Ahiabor dan Gallagher oleh menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh langsung dalam produktivitas (Kibichii et al., 2016)

Norma – norma dalam organisasi serta budaya dan nilai dalam suatu organisasi akan memberikan dampak yang cukup signifikan dan sepenuhnya bagi organisasi, budaya organisasi akan dapat melihat sejauh mana dalam menentukan keuntungan (profit) serta produktivitas yang akan dicapai oleh perusahaan oleh sebab itu apabila dalam suatu organisasi tingkah laku karyawan yang akan dikaitkan dan dikolaborasikan secara profesional terhadap nilai dan kepercayaan yang berdasarkan faktor budaya organisasi dan norma akan memberikan pengaruh terhadap kepribadian (personality) dan produktivitas dari organisasi (Ahmed & Shafiq, 2014)

### METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dilakukan merupakan desain penelitian kuantitatif., pengujian dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas dan Uji Validitas serta uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji Heteroskedasitas, uji normalitas dan uji regresi parsial, adapun pengambilan sample dilakukan secara *purposive sampling yang* merupakan teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri – ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahannya, dan data diperoleh melalui data primer dan data sekunder , dimana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 orang pada PT Pelita Air Service Tangerang, sedangkan data sekunder diperoleh dari referensi dan studi literature. (Widarjono, 2015)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu bentuk pengukuran dari indikator dari variable atau konstruk, suatu variable atau konstruk dinyatakan reliabel apabila pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *Repeated Measure* atau pengukuran ulang, dan *One Shot* atau pengukuran sekali saja, adapun suatu konstruk dan variable dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alfa* > 0,70 (Ghozali, 2012) Hasil perhitungan menunjukkan nilai reliabilitas pada tabel 1.

Tabel 1. Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alfa	Keterangan
Produktifitas Kerja (Y)	0.813	Reliabel
Budaya Kerja (X1)	0.746	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.837	Reliabel

Sumber: Data diolah (2019)

Dari hasil tersebut diperoleh nilai *Cronbach alfa* yakni untuk variabel Produktifitas Kerja (Y) sebesar

0.813, nilai *Cronbach alfa* untuk budaya kerja (X1) sebesar 0.746, dan Motivasi kerja sebesar 0.837 sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel diatas dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach alfa* lebih dari 0.70.

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu bentuk pengukuran kevalidan dari butir-butir pernyataan kuesioner sehingga dapat mengukur apa-apa yang diukur dalam butir kuesioner, untuk pengujian validitas ini dapat ditentukan dengan melihat korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel, dan uji signifikansi ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $R_{hit}$  dengan nilai  $R_{tabel}$  dan untuk nilai *Degree of Freedom* (df: n-2) dengan fungsi n dinyatakan sebagai sample, untuk menguji apakah masing-masing indikator dari variabel tersebut *valid* ataupun tidak dapat dilihat dari perbandingan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan perbandingan  $R_{tabel}$ , dimana jika nilai  $R_{hit}$  lebih besar dari nilai dari  $R_{tabel}$  dan bernilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan *valid*, dan begitu sebaliknya jika nilai  $R_{hit}$  lebih kecil dari nilai  $R_{tabel}$  dan bernilai negatif maka butir pernyataan tersebut atau indikator dinyatakan tidak *valid*, berikut akan di jelaskan hasil pengolahan data validitas dari variabel produktifitas kerja.

Tabel 2. Nilai Validitas Produktivitas

No	Indikator	Corrected item if Item Deleted
1	kepribadian dan pengembangan wawasan serta Pendidikan karyawan	0.559
2	berinisiatif dalam bekerja	0.502
3	Belonging (Rasa Memiliki)	0.519
4	Etos Kerja yang tinggi	0.533
5	Adaptasi terhadap perubahan	0.406
6	Tingkat teknologi dan cara berproduksi	0.384
7	Keamanan dan kenyamanan	0.547
8	Pemberian Kompensasi berdasarkan azas berkeadilan	0.444
9	Kapabilitas dalam pengerjaan Tugas, kepastian atas kelangsungan pekerjaan	0.473
10	Hubungan industrial	0.609

Sumber: Data diolah (2019)

Dari data nilai validitas diatas, dapat dihitung untuk nilai  $R_{Tabel}$  dengan N : Jumlah sample sebesar : 100 orang maka nilai df : (100 – 2) : 98 dan nilai tingkat signifikansi untuk uji dua arah sebesar : df : (98, 5%) : 0,1966, dibandingkan dengan nilai  $R_{Hitung}$  (*Corrected Item if Item Deleted* dari masing-masing indikator dapat dinyatakan *valid* dimana hal ini

dikarenakan semua nilai *Corrected Item Total Correlation* berada diatas nilai  $R_{tabel}$  (0.1966) Demikian juga halnya untuk nilai validitas dari variabel budaya kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 3. Validitas Budaya Kerja

No	Indikator	Corrected Item-Total Correlation
1	Kreatifitas dalam bekerja	0.286
2	Ide dan Gagasan Baru	0.388
3	Adaptasi terhadap lingkungan Pekerjaan	0.368
4	Penetapan aturan atau SOP (Standar Operational Procedure)	0.219
5	Kepribadian	0.469
6	Pemberian Penghargaan atas Prestasi kerja	0.479
7	Peningkatan Prestasi Kerja	0.523
8	Iklim kerja yang Nyaman dan Kondusif	0.375
9	Ketelitian dan Keterampilan serta keahlian	0.544
10	Kerjasama atau Team work	0.452

Sumber : Data diolah (2019)

Dari data validitas variabel Budaya kerja (X1) dapat disimpulkan bahwa perbandingan nilai  $R_{tabel}$  yakni sebesar 0,1966 dengan  $R_{hitung}$  (*Corrected Item Total Correlation*) dimana nilai  $R_{hitung}$  masing – masing indikator lebih besar daripada  $R_{tabel}$ , dan berdasarkan ketentuan diatas maka indikator tersebut dinyatakan *valid*. Begitu juga halnya untuk perhitungan validitas dari variabel Motivasi kerja (X2) dimana dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4. Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Indikator	Corrected Item-Total Correlation
1	Kelayakan dan keadilan dalam bekerja	0.517
2	Perlindungan, Kenyamanan dalam bekerja	0.517
3	pemberian kompensasi	0.380
4	Team Kerja yang baik	0.567
5	Toleransi, simpati dan menghargai	0.554
6	Interaksi sosial dengan Rekan Kerja	0.419
7	Hubungan Industrial	0.387
8	Pencapaian Prestasi Kerja	0.574
9	Pengembangan diri dan Potensi Diri	0.622
10	aktualisasikan diri	0.455
11	Pengembangan ide dan gagasan baru	0.651

Sumber : Data diolah (2019)

Dari hasil pengolahan data diatas untuk data validitas Motivasi kerja (X2)dapat dilihat untuk nilai *Corrected Item Total Correlation* berada diatas nilai R hitung yakni berkisar antara 0.380 – 0.651, sedangkan nilai R tabel adalah : 0.1966 oleh sebab itu maka nilai R hitung lebih besar daripada nilai R tabel sehingga semua indikator diatas dinyatakan Valid

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi yang ditemukan terdapat suatu korelasi antar variabel bebas, untuk mendeteksi ada atau tidaknya nilai multikolinearitas dapat dilihat dari:

1. Jika nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi yang bersifat empiris sangat tinggi
2. Melakukan analisis matrik korelasi antar variabel–variabel independen dimana apabila terdapat korelasi independent yang cukup tinggi yang umumnya diatas 0.90 maka hal ini dapat dinyatakan bahwa terjadi multikoliaritas
3. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai Tolerance kecil dari 0.10 atau sama nilai VIF besar dari dari 10 adalah

Tabel 5. Hasil Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.959	2.54		
	Budaya Kerja (X1)	.156	.092	.419	2.385
	Motivasi Kerja (X2)	.612	.071	.419	2.385

Sumber : Data diolah (2019)

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan bahwa diantara nilai Tolerance diantara variable independen seperti Budaya kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independent yang nilainya lebih dari 95%, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang juga menunjukantidak ada salah satu variabel Independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi kasus ini.(Widarjono, 2015)

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan suatu bentuk pengujian dari model regresi linear yang menyatakan adanya korelasi antara kesalahan penganggu pada suatu periode (t) dengan kesalahan penganggu pada periode t–1 sebelumnya, suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi adapun

beberapa cara dalam menentukan atau mendeteksi autokorelasi diantaranya dengan a) Uji *Durbin-Watson* (DW Test) merupakan suatu bentuk pengujian yang digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan suatu *intercept* (konstanta) dalam suatu model regresi dimana jika:

1. Tidak ada autokorelasi : jika  $0 < d < dl$
2. Tidak ada autokorelasi Positif :  $dl \leq d \leq du$
3. Tidak ada Korelasi Negatif :  $4 - dl < d < 4$
4. Tidak ada korelasi negatif :  $4 - du \leq d \leq 4 - dl$
5. Tidak ada autokorelasi, positif ataupun negative :  $du < dl < 4 - du$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.84 <sup>a</sup>	.71	.70	1.54	2.27
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Budaya Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)					

Sumber : Data diolah (2019)

Pada data tabel diatas nilai *Durbin Watson* sebesar 2,27 jika nilai ini dibandingkan dengan nilai signifikansi sebanyak 5 %, dan jumlah sampel : 100 orang, dan jumlah variabel independen (k : 2) maka didapat nilai Durbin Watson batas atas (du):1,631 dan nilai (dl) : 1,715 dan nilai  $4 - du$  :  $(4 - 1.631)$  maka jika melihat tingkat syarat suatu *intercept*(konstanta) : dimana  $du < d < 4 - du$  : dimana  $1,631 < 1.715 < 2.37$  maka dapat diartikan tidak ada autokorelasi positif dan autokorelasi negatif

### Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas merupakan suatu bentuk pengujian dalam model regresi dimana pengujian heteroskedasitas ini terjadi apabila *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya berbeda, adapun NonParametric Correlations (Ghozali, 2012)

		Budaya Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Budaya Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.758**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	100	100
	Motivasi Kerja (X2)	Correlation Coefficient	.758**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	100	100

Tabel 8. Uji Linearitas

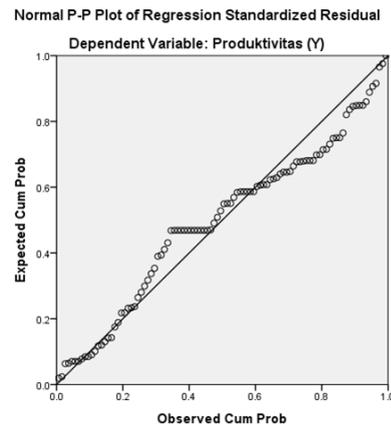
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.012	-.006	1.000
		Sig. (2-tailed)	.908	.952	.
		N	100	100	100

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

Sumber : Pengolahan data(2019)

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi residual atau disini adalah variabel pengganggu memiliki disitribusi Normal , adapun cara termudah dalam mendeteksi apakah residual tersebut berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara analisis grafik dan analisis statistic, dalam analisis grafik melihat normalitas dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal , dimana asumsinya : jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka asumsinya adalah normalitas , begitu juga sebaliknya jika datanya menyebar jauh dari garis diagonal atau grafiknya tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model tidak memenuhi asumsi normalitas.(Ghozali, 2012)



Gambar 1 : Grafik normalitas

Dari gambar 1 diatas dapat digambarkan bahwa pola grafik diatas menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti suatu arah diagonal maka dari analisis grafik dapat dinyatakan bahwa model dapat memenuhi asumsi normalitas

### Uji Linearitas

Dalam uji linearitas, merupakan suatu bentuk pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digambarkan sudah sesuai atau belum.

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas (Y) * Motivasi Kerja (X2)	Betwe en Group s	(Combin ed)	585.824	14	41.85	17.53	.000
		Linearit y	551.773	1	551.77	231.11	.000
		Deviatio n from Linearit y	34.051	13	2.62	1.097	.373
	Within Groups		202.936	85	2.39		
	Total		788.760	99			

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai signifikan (sig) diperoleh nilai deviation from linearity sebesar 1,097 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara produktifitas dan motivasi kerja,, kemudian berdasarkan nilai F dimana dalam diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah  $0.457 < F_{tabel}$  (dimana *within group* : 85 dan *Deviation from linearity* 13 maka didapat  $F_{tabel}$  sebesar 1,84 maka karena nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel produktifitas kerja dan motivasi kerja.(Widarjono, 2015)

### Korelasi Parsial

Merupakan jenis korelasi yang dilakukan untuk meninterpretasikan hubungan antar variabel

Control Variables			Budaya Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Produktivitas (Y)
-none- a	Budaya Kerja (X1)	Correlation	1.000	.762	.697
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		df	0	98	98
	Motivasi Kerja (X2)	Correlation	.762	1.000	.836
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		df	98	0	98
	Produktivitas (Y)	Correlation	.697	.836	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		df	98	98	0
Produktivitas (Y)	Budaya Kerja (X1)	Correlation	1.000	.455	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		df	0	97	
	Motivasi	Correlation	.455	1.000	

Motivasi Kerja (X2)	Significance (2-tailed)	.000	0	
	df	97	0	
	a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.			

Sumber : Data diolah (2019)

Hasil pengolahan data diatas dapat disimpulkan bahwa pada bagian none-a dimana dinyatakan sebelum dapatkan hasil dari korelasi parsial menunjukkan bahwa budaya dan motivasi kerja diperoleh nilai korelasi sebesar 0.762 dan nilai sig (0.000) , jika dibandingkan nilai tabel (r) dengan jumlah responden sebesar 100 orang : N : (100 – 2 : 98) nilai tingkat kesalahan 0.05 maka diperoleh nilai tabel (r) :0.202, dapat dinyatakan :  $0.762 > 0.202$  dan  $0.000 < 0.05$  disimpulkan adanya tingkat keamatan antara budaya dan motivasi kerja , kemudian dalam korelasi parsial ini juga menggambarkan tingkat pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja antara produktivitas yang dicapai oleh karyawan dengan melihat nilai correlation sebesar 0.455 dan signifikansi sebesar 0.000 dengan membandingkan r tabel namun lebih dahulu diketahui degrees of freedom : df : N-K -1 : 100 – 3 – 1 : 96 maka diperoleh r tabel : 0.202 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan (0.000) < 0.05 dan nilai rhitung (0.455) > r tabel (0.202) maka disimpulkan bahwa variabel budaya kerja serta motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas

### Persamaan Regresi

Merupakan hubungan secara linear antara model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel dependent dengan satu atau lebih variabel independent, disamping itu fungsi dari persamaan regresi ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah arah serta hubungan antara variabel bebas atau independent dan variabel terikat (dependent).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.96	2.54		2.75	.007
	Budaya Kerja (X1)	.156	.092	.143	1.69	.095

	Motivasi Kerja (X2)	.612	.071	.728	8.59	.000
--	---------------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Data diolah (2019)

Pada tabel *coefficient* diatas dapat memberikan gambaran tentang bentuk persamaan regresi atau model yang dihasilkan dengan bentuk persamaan :

$$Y = 6,96 + 0,156 X1 + 0,612 X2$$

Dari persamaan diatas dapat dianalisis bahwa terdapat hubungan bersifat positif antara variabel-variabel yang diteliti. Jika budaya kerja dan motivasi kerja dinilai tidak ada maka nilai produktivitas kerja sebesar 6,96, dan jika kedua variabel independen naik 1 unit maka produktivitas akan bertambah sebesar 7,728.

## KESIMPULAN

Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapatnya korelasi parsial yang cukup erat antara budaya kerja dan motivasi kerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara budaya dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja, namun apabila dilihat dari nilai persamaan regresi yang dihasilkan pada pengolahan data dari tabel *coefficient* diatas didapatkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan budaya kerja oleh sebab itu kedepannya perlu diperhatikan kembali bagaimana peningkatan budaya kerja yang lebih baik lagi agar maksimalnya pencapaian Produktivitas kerja, adapun untuk implikasi hasil penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih memperdalam kajian bukan terhadap variabel – variabel yang lain yang dapat memengaruhi peningkatan produktivitas kerja, misalnya variabel kompensasi, pelatihan atau variabel lainnya

## REFERENSI

- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance : *Global Journal of Management and Business Research : A N Administration and Management*, 14(3).
- Attar, A. A., Gupta, P. A. K., & Desai, P. D. B. (2012). A Study of Various Factors Affecting Labour Productivity and Methods to Improve It . *IOSR Journal of Mechanical and Civil Engineering (IOSR-JMCE)*, 11–14. Diambil dari [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)
- Bawa, M. . (2017). Employee Motivation And Productivity: A Review Of Literature And Implications For Management Practice. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, V(12), 662–673.

- Conlin-hurd, A. (2017). Insight : The Four Basic Elements of Brand Strategy. *Creative Revolution*, (4), 26–28.
- Ganta, V. C. (2014). Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences* [www.ijetmas.com](http://www.ijetmas.com), 2(6), 221–230.
- Ghorbanhosseini, M. (2014). The Effect Of Organizational Culture, Teamwork And Organizational Development On Organizational Commitment: The Mediating Role Of Human Capital. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Scie*, 2(6), 221–230.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 20 Edisi 6*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kibichii, K. E., Kiptum, K. G., & Chege, P. K. (2016). Effects of Performance Management Process on Employee Productivity : A Survey of Commercial Banks in Turkana County. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(11), 52–64. <https://doi.org/10.9790/487X-1811045264>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurmalasari. (2016). Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak. *Evolusi*, 4(2), 53–63.
- Salah, M. R. (2016). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity " A case Study of Jordanian Private Sector transportation companies located in the Southern region o ... *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 5(7).
- SG, H. (2015). Productivity, Efficiency & Quality. Partner Africa. Diambil dari doi:10.4172/2315-7844.1000160 <https://www.omicsonline.org/open-access/the-impact-of-training-and-development-on-workers-productivity-2315-7844-1000160.php?aid=59847>
- Singh, R., & Mohanty, M. (2012). Impact of Training Practices on Employee Productivity : A Comparative Study. *Interscience Management Review (IMR)*, 2(2), 87–92.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widarjono, A. (2015). *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS, dan*

*SMARTPLS Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP  
STIM YKPN.

## Peramalan Nilai Tukar Kurs IDR Terhadap Dollar USD Dengan Metode *Moving Average* dan *Exponential Smoothing*

Isnurrini Hidayat Susilowati<sup>1</sup>, Rosento<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika  
e-mail: <sup>1</sup>isnurrini.ihs@bsi.ac.id, <sup>2</sup>rosento.rst@bsi.ac.id

Diterima	Direvisi	Disetujui
16-02-2020	04-03-2020	10-03-2020

**Abstrak** - Dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari suatu proses transaksi jual beli baik barang maupun jasa dibutuhkan suatu alat tukar yang umum diterima oleh kedua belah pihak. Alat tukar tersebut berupa uang. Begitu juga dengan transaksi antar negara juga membutuhkan alat tukar yang bisa diterima oleh kedua belah pihak. Perekonomian Indonesia banyak dipengaruhi perekonomian internasional sehingga nilai tukar rupiah sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam kehidupan perekonomiannya. Perekonomian Indonesia dipengaruhi juga kondisi perekonomian dari negara lain, salah satunya adalah perekonomian Amerika dimana Indonesia masih memiliki hutang internasional. Nilai tukar dapat berubah setiap saat sesuai dengan mekanisme pasar sehingga prediksi nilai tukar mata uang untuk periode mendatang sangat diperlukan. Prediksi atau peramalan merupakan sebuah perkiraan yang akan datang berdasarkan data pada masa lalu yang berbasis pada metode penelitian ilmiah dan kuantitatif dengan menggunakan metode *Moving Average* dan *Exponential Smoothing* dan analisis kesalahan dengan metode *Mean Absolute Deviation* (MAD) dan *Mean Squared Error* (MSE). Hasil penelitian menjelaskan bahwa metode peramalan yang paling tepat digunakan dalam menganalisis data adalah metode Eksponential Smoothing  $\alpha=0,9$  dengan hasil peramalan pada periode 14 Februari sebesar Rp. 13.677,29 dengan MAD = 5.58 dan MSE = 1,376.62.

Kata Kunci: Peramalan, *Moving Average* dan *Exponential Smoothing*

*Abstract – In order to fulfil the needs of daily life, buying and selling transaction process require a medium of exchange which is generally accepted by both parties. Moreover, the medium of exchange is money. As the transaction among countries also require a medium of exchange that can be accessed by both parties. Indonesian economy is much more influenced by the international economy, so that the rupiah's exchange rate is needed by the community in economic life. Indonesia's economy is also affected by the economic conditions of other countries. One of them is Amerika, where Indonesia still has an international debt. The exchange rate can change anytime due to the market mechanism, so that the prediction of exchange rate for future periods is very necessary. Prediction or forecasting is an estimation that will come based on the data in the past based on scientific and quantitative research methods with the Moving Average and Exponential Smoothing Method and error analysis with the Mean Absolute Deviation (MAD) and Mean Squared Error (MSE) methods. The result of the study explained that the most appropriate forecasting method used in analyzing data is the exponential smoothing method with the forecasting result 0,9 with forecasting result in the February 14 period of 13,677.29 with MAD = 5,58 and MSE = 1,376.62.*

**Key words :** *Forecasting, Moving Average dan Eksponential Smoothing*

### PENDAHULUAN

Dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari suatu proses transaksi jual beli baik barang maupun jasa dibutuhkan suatu alat tukar yang umum diterima oleh kedua belah pihak. Alat tukar tersebut berupa uang. Uang adalah merupakan sesuatu yang tersedia dan secara umum diterima sebagai alat pembayaran bagi pembelian barang dan jasa untuk pembayaran.

Begitu juga dengan transaksi antar negara juga membutuhkan alat tukar yang bisa diterima

oleh kedua belah pihak. Setiap negara memiliki mata uang sendiri yang digunakan sebagai alat tukar dalam kegiatan jual beli sehingga terdapat masalah dalam hal pembayaran karena terdapat perbedaan nilai uang yang berlaku disetiap negara. Untuk mengatasinya diperlukan mekanisme untuk mengakses nilai tukar mata uang asing. Nilai tukar mata uang merupakan perbandingan antara nilai mata uang suatu negara dengan negara lain. Dalam penelitian terdahulu tentang peramalan kurs IDR terhadap USD menggunakan *double moving averages* dan *double exponential smoothing*, dibahas

tentang *forecasting* Kurs IDR agar pemangku kepentingan dan pengambil kebijakan bisa bergerak lebih cepat dalam mengambil keputusan. (Jana, Rokhimi, & Prihatiningsih, 2013)

Dalam penelitian sebelumnya tentang prediksi nilai kurs dollar untuk memudahkan aktifitas perdagangan ekspor dan impor dengan perbedaan nilai tukar uang (kurs). Prediksi nilai kurs menggunakan *Exponential Smoothing* dan pengendalian kualitas kurs dilakukan dengan cara membentuk grafik pengendali rata-rata bergerak (*Moving Average*). (Gultom, Sudarno, & Wuryandari, 2015)

Menurut Adiningsih dalam (Elvierayani, 2017) nilai tukar rupiah adalah harga rupiah terhadap mata uang negara lain, yang digunakan para investor sebagai indikator untuk mempengaruhi aktifitas pasar saham maupun pasar uang dikarenakan investor cenderung akan berhati-hati untuk melakukan investasi.

Perekonomian Indonesia banyak dipengaruhi perekonomian internasional sehingga nilai tukar rupiah sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam kehidupan perekonomiannya. Perekonomian Indonesia dipengaruhi juga kondisi perekonomian dari negara lain, salah satunya adalah perekonomian Amerika dimana Indonesia masih memiliki utang internasional. Ketika terjadi penurunan nilai rupiah terhadap dolar Amerika akan mempengaruhi jumlah utang luar negeri yang harus dibayarkan. Biaya produksi industri baik impor maupun ekspor juga dipengaruhi oleh meningkat atau menurunnya nilai tukar rupiah terhadap dollar Amerika, Nilai tukar dapat berubah setiap saat sesuai dengan mekanisme pasar sehingga prediksi nilai tukar mata uang untuk periode mendatang sangat diperlukan. Prediksi nilai mata uang salah satunya terhadap dollar Amerika sangat diperlukan untuk menentukan kebijakan perekonomian yang akan datang.

Dalam penelitian sebelumnya dinyatakan bahwa peramalan kurs IDR terhadap USD menggunakan *Double Moving Average* dan *Double Exponential smoothing* menyatakan bahwa tingkat kesalahan yang lebih kecil yaitu dengan menggunakan *Double Moving Average* dengan nilai MSE sebesar 8.793,7 dan MAD nya sebesar 93,8. (Jana, Rokhimi, & Prihatiningsih, 2013)

### 1. *Moving Average*

Metode *Moving Average* untuk menghaluskan data *time series* adalah metode yang sangat subyektif karena akan tergantung pada panjang dari periode yang kita pilih untuk menyusun rata-ratanya. Untuk menghilangkan fluktuasi siklus, periode yang dipilih harus merupakan nilai bulat yang berhubungan dengan (perkalian dari) rata-rata perkiraan dari panjang siklus dalam serial data tersebut. (Hakim, 2010)

Apabila kita mempunyai data berkala sebanyak  $t$ :  $Y_1, Y_2, \dots, Y_i, \dots, Y_t$  maka rata-rata

bergerak (*moving average*)  $n$  waktu (tahun, bulan, minggu, hari) merupakan urutan rata-rata hitung sebagai berikut :

$$= \frac{Y_t + Y_{t-1} + Y_{t-2} + \dots + Y_{t-n+1}}{n} \quad (1)$$

Setiap rata-rata hitung diatas disebut total bergerak (*moving total*) yang berguna untuk mengurangi variasi dari data asli. Didalam data berkala, rata-rata bergerak sering digunakan untuk memuluskan fluktuasi yang terjadi dalam data tersebut. (Supranto, 2016)

### 2. *Exponentials Smoothing*

Metode ini digunakan untuk peramalan jangka pendek. Model mengasumsikan bahwa data fluktuasi disekitar nilai mean yang tetap, tanpa trend atau pola pertumbuhan konsisten. Tidak seperti *Moving Average*, *Exponential Smoothing* memberikan penekanan yang lebih besar kepada *time series* saat ini melalui penggunaan sebuah konstanta smoothing mungkin berkisar dari 0 ke 1. Nilai yang dekat dengan 1 saat ini sedangkan nilai yang dekat dengan 0 memberi penekanan pada titik data sebelumnya. Rumus untuk simple exponential smoothing adalah sebagai berikut

$$S_t = \alpha * X_t + (1 - \alpha) * S_{t-1} \quad (2)$$

Keterangan :

$S_t$  = Peramalan untuk periode  $t$

$X_t$  = Nilai Aktual *time series*

$S_{t-1}$  = Peramalan pada waktu  $t-1$  (waktu sebelumnya)

$\alpha$  = Kontanta perataan antara 0 dan 1 (Herjanto, 2009)

### 3. *Kesalahan Peramalan*

Sebuah ukuran yang lebih banyak digunakan oleh para peneliti untuk menaksir ketepatan dari berbagai model peramalan adalah *Mean Absolute Deviation (MAD)*. (Hakim, 2010)

$$MAD = \sum |A_t - F_t| \quad (3)$$

Keterangan :

$\Sigma$  = Jumlah

$A_t$  = Data pengamatan periode  $t$

$F_t$  = Ramalan Periode  $t$

Sedangkan *Mean Squared Error (MSE)*, ukuran didasarkan pada jumlah beda kuadrat antara nilai-nilai aktual dan nilai yang di fit kan dalam sebuah *time series*. Jika sebuah model mencocokkan diri pada data *time series* masa lampau dengan sempurna, maka variasi yang tak terjelaskan tersebut akan minimal. Sementara itu jika model tersebut mencocokkan diri pada data *time series* masa

lampau dengan tidak baik, maka variasi tak terjelaskan tersebut akan maksimal.

$$MSE = \sum (At - Ft)^2 \quad - \quad (4)$$

Keterangan :

$\Sigma$  = Jumlah

At = Data pengamatan periode t

Ft = Ramalan Periode t

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan berbentuk deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan usaha sistematis untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan menggunakan tahap-tahap penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder. Pengambilan data *time series* Kurs Rupiah IDR terhadap Dollar Amerika USD dari tanggal 27 Januari sampai dengan 13 Februari 2020 Kurs referensi dari Jakarta *Interbank Spot Dollar Rate* (JISDOR) yang merupakan harga spot USD/IDR yang disusun berdasarkan kurs transaksi USD/IDR terhadap rupiah antar bank di pasar valuta asing Indonesia, melalui Sistem Monitoring Transaksi Valuta Asing Terhadap Rupiah (SISMONTAVAR) di Bank Indonesia secara real time. (Bank Indonesia, 2020)

Data *time series* di analisis dengan menggunakan dua metode yaitu *Moving Average* dan *Exponential Smoothing* dengan  $\alpha = 0,1$  ;  $\alpha = 0,5$  dan  $\alpha = 0,9$ . Analisis kesalahan dari masing-masing metode akan ditinjau dari hitungan *Mean Absolute Deviation* (MAD) dan *Mean Squared Error* (MSE).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data kurs Rupiah (IDR) yang actual diperoleh dari website Bank Indonesia yaitu bi.go.id. mulai dari tanggal 27 Januari sampai dengan 13 Februari 2020. Adapun data tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Kurs Rupiah IDR terhadap Dollar USD per tanggal 27 Januari s/d 13 Februari 2020

Periode tahun 2020	Kurs
27 Januari	13,612.00
28 Januari	13,647.00
29 Januari	13,634.00
30 Januari	13,652.00
31 Januari	13,662.00

03 Februari	13,726.00
04 Februari	13,760.00
05 Februari	13,717.00
06 Februari	13,662.00
07 Februari	13,647.00
10 Februari	13,708.00
11 Februari	13,686.00
12 Februari	13,659.00
13 Februari	13,679.00

Sumber : Bank Indonesia (2020)

Untuk selanjutnya data akan diramalkan dengan dua metode yaitu peramalan yaitu *Moving Average* dan *Exponential Smoothing* menggunakan 3 bulanan dan 5 bulanan, *Exponential Smoothing* dengan dengan  $\alpha = 0,1$  ;  $\alpha = 0,5$  dan  $\alpha = 0,9$ .

### 1. Peramalan dengan metode *Moving Average* 3 bulanan

Metode ini dihitung dengan cara mencari rata-rata baru dengan mengeluarkan data periode yang lama dan memasukkan data periode yang terbaru. Rata-rata yang baru digunakan sebagai perkiraan untuk periode yang akan datang.

Hasil perhitungan peramalan menggunakan metode *moving average* sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Peramalan Kurs Rupiah (IDR) terhadap Dollar Amerika *Moving Average* 3 Bulanan

Periode	Kurs	Forecasting
1	13,612.00	
2	13,647.00	
3	13,634.00	
4	13,652.00	13,631.00
5	13,662.00	13,644.33
6	13,726.00	13,649.33
7	13,760.00	13,680.00
8	13,717.00	13,716.00
9	13,662.00	13,734.33
10	13,647.00	13,713.00
11	13,708.00	13,675.33
12	13,686.00	13,672.33
13	13,659.00	13,680.33
14	13,679.00	13,684.33
15		13,674.67

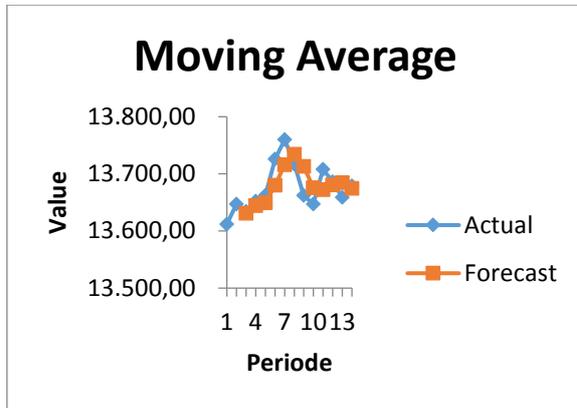
Suber : Data Diolah (2020)

Ramalan nilai kurs IDR terhadap dollar USD untuk tanggal 14 Februari tahun 2020

$$F_{t+1} = \frac{13.686 + 13.659 + 13.679}{3}$$

$$= 13.674,67$$

Jadi ramalan nilai kurs IDR terhadap Dollar USD untuk tanggal 14 Februari 2020 dengan metode *Moving Average* 3 Bulanan adalah Rp. 13.674, 67.



Sumber : Data Diolah (2020)

Gambar 1. Hasil Peramalan Kurs Rupiah (IDR) terhadap Dollar Amerika *Moving Average* 3 Bulanan

## 2. Peramalan dengan Metode *Moving Average* 5 Bulanan

Tabel 3. Hasil Peramalan Kurs Rupiah (IDR) terhadap Dollar USD Amerika *Moving Average* 5 Bulanan

Periode	Kurs	Forecasting
1	13,612.00	
2	13,647.00	
3	13,634.00	
4	13,652.00	
5	13,662.00	
6	13,726.00	13,641.40
7	13,760.00	13,664.20
8	13,717.00	13,686.80
9	13,662.00	13,703.40
10	13,647.00	13,705.40
11	13,708.00	13,702.40
12	13,686.00	13,698.80
13	13,659.00	13,684.00
14	13,679.00	13,672.40
15		13,675.80

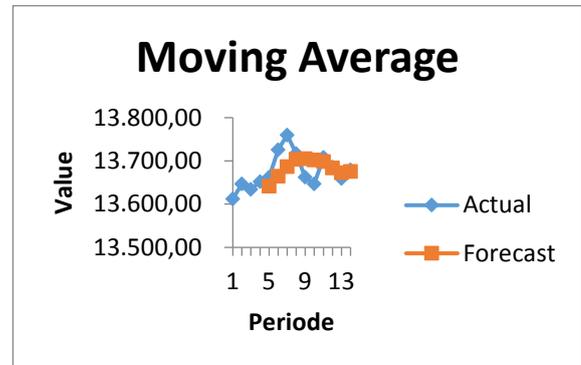
Sumber : Data Diolah (2020)

Ramalan kurs IDR terhadap Dollar USD untuk tanggal 14 Februari 2020

$$F_{t+1} = \frac{13.647+13.708+13.686+13.659+13.679}{5}$$

$$= 13.675,80$$

Jadi ramalan kurs IDR terhadap Dollar USD tanggal 14 Februari 2020 dengan metode *Moving Average* 5 Bulanan adalah Rp. 13.675,80.



Sumber : Data Diolah

Gambar 2. Hasil Peramalan Kurs Rupiah (IDR) terhadap Dollar Amerika *Moving Average* 5 Bulanan

## 3. Peramalan Dengan Metode *Eksponential Smoothing*.

Hasil perhitungan menggunakan konstanta  $\alpha = 0,1$  adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Peramalan Kurs Rupiah (IDR) terhadap Dollar USD *Exponential Smoothing*  $\alpha = 0,1$

Periode	Kurs	Forecasting
1	13,612.00	
2	13,647.00	13,612.00
3	13,634.00	13,615.50
4	13,652.00	13,617.35
5	13,662.00	13,620.82
6	13,726.00	13,624.93
7	13,760.00	13,635.04
8	13,717.00	13,647.54
9	13,662.00	13,654.48
10	13,647.00	13,655.23
11	13,708.00	13,654.41
12	13,686.00	13,659.77
13	13,659.00	13,662.39
14	13,679.00	13,662.05
		13,663.75

Sumber : Data Diolah (2020)

$$F_{(t+1)} = \alpha * X_t + (1 - \alpha) * F_t$$

Keterangan :

$X_t$  = data pengamatan periode t

$F_{t+1}$  = nilai prakiraan periode t

$\alpha$  = konstanta penghalusan

$F_t$  = Permalan pada periode t

Perhitungan peramalan untuk periode ke 3

$$= 0,1 * 13.647,00 + (1-0,1) * 13.612$$

$$= 13.615,50$$

Ramalan kurs IDR terhadap Dollar USD untuk tanggal 14 Februari 2020

$$= 0,1 * 13.679 + (1-0,1)*13.662,05$$

$$= 13.663,75$$

Jadi ramalan nilai kurs IDR terhadap Dollar USD untuk periode selanjutnya adalah sebesar Rp. 13.663,75.

Hasil perhitungan menggunakan konstanta  $\alpha = 0,5$  adalah sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Peramalan Kurs Rupiah (IDR) terhadap Dollar USD *Exponential Smoothing*  $\alpha = 0,5$

Periode	Kurs	Forecasting
1	13,612.00	
2	13,647.00	13,612.00
3	13,634.00	13,629.50
4	13,652.00	13,631.75
5	13,662.00	13,641.88
6	13,726.00	13,651.94
7	13,760.00	13,688.97
8	13,717.00	13,724.48
9	13,662.00	13,720.74
10	13,647.00	13,691.37
11	13,708.00	13,669.19
12	13,686.00	13,688.59
13	13,659.00	13,687.30
14	13,679.00	13,673.15
		13,676.07

Sumber : Data Diolah (2020)

Perhitungan peramalan untuk periode ke 3

$$= 0,5 * 13.647,00 + (1-0,5) * 13.612$$

$$= 13.629,50$$

Ramalan kurs IDR terhadap Dollar USD untuk tanggal 24 Februari 2020

$$= 0,5 * 13.679 + (1-0,5)*13.673,15$$

$$= 13.676,07$$

Jadi ramalan nilai kurs IDR terhadap Dollar USD untuk periode selanjutnya adalah sebesar Rp. 13.676,07

Hasil perhitungan menggunakan konstanta  $\alpha = 0,9$  adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Peramalan Kurs Rupiah (IDR) terhadap Dollar USD *Exponential Smoothing*  $\alpha = 0,9$

Periode	Kurs	Forecasting
1	13,612.00	
2	13,647.00	13,612.00
3	13,634.00	13,643.50
4	13,652.00	13,634.95
5	13,662.00	13,650.30
6	13,726.00	13,660.83
7	13,760.00	13,719.48
8	13,717.00	13,755.95
9	13,662.00	13,720.89
10	13,647.00	13,667.89
11	13,708.00	13,649.09
12	13,686.00	13,702.11
13	13,659.00	13,687.61
14	13,679.00	13,661.86
		13,677.29

Sumber : Data Diolah (2020)

Perhitungan peramalan untuk periode ke 3

$$= 0,9 * 13.647,00 + (1-0,9) * 13.612$$

$$= 13.643,50$$

Ramalan kurs IDR terhadap Dollar USD untuk tanggal 24 Februari 2020

$$= 0,9 * 13.679 + (1-0,9)*13.661,86$$

$$= 13.677,29$$

Jadi ramalan nilai kurs IDR terhadap Dollar USD untuk periode selanjutnya adalah sebesar Rp. 13.677,29

#### 4. Kesalahan Peramalan

Tingkat kesalahan ramalan memberikan ukuran ketepatan dan ukuran untuk membandingkan metode-metode alternative.

MAD merupakan rata-rata nilai absolut dari kesalahan meramal dengan tidak menghitungkan tanda positif serta negatifnya.

Tabel 6. Kesalahan Peramalan Metode *Moving Average* 3 Bulanan

Periode	Dev.Abslut	Error 2
	At - Ft	( At - Ft ) <sup>2</sup>
1		
2		
3		
4	21.00	441.00
5	17.67	312.11
6	76.67	5,877.78
7	80.00	6,400.00
8	1.00	1.00
9	(72.33)	5,232.11
10	(66.00)	4,356.00
11	32.67	1,067.11
12	13.67	186.78
13	(21.33)	455.11
14	(5.33)	28.44
Total	77.67	24,357.44
MAD Dan MSE	7.06	2,214.31

Sumber : Data Diolah (2020)

Tabel 8. Kesalahan Peramalan Metode *Exponential Smoothing*  $\alpha = 0,1$

Periode	Dev.Abslut	Error 2
	At - Ft	( At - Ft ) <sup>2</sup>
1		
2	35.00	1,225.00
3	18.50	342.25
4	34.65	1,200.62
5	41.18	1,696.20
6	101.07	10,214.44
7	124.96	15,614.96
8	69.46	4,825.23
9	7.52	56.51
10	(8.23)	67.80
11	53.59	2,871.80
12	26.23	688.03
13	(3.39)	11.51
14	16.95	287.18
Total	517.48	39,101.54
MAD Dan MSE	39.81	3,007.81

Sumber : Data Diolah (2020)

Tabel 7. Kesalahan Peramalan Metode *Moving Average* 5 Bulanan

Periode	Dev.Abslut	Error 2
	At - Ft	( At - Ft ) <sup>2</sup>
1		
2		
3		
4		
5		
6	84.60	7,157.16
7	95.80	9,177.64
8	30.20	912.04
9	(41.40)	1,713.96
10	(58.40)	3,410.56
11	5.60	31.36
12	(12.80)	163.84
13	(25.00)	625.00
14	6.60	43.56
Total	85.20	23,235.12
MAD Dan MSE	9.47	2,581.68

Sumber : Data Diolah (2020)

Tabel 9. Kesalahan Peramalan Metode *Exponential Smoothing*  $\alpha = 0,5$

Periode	Dev.Abslut	Error 2
	At - Ft	( At - Ft ) <sup>2</sup>
1		
2	35.00	1,225.00
3	4.50	20.25
4	20.25	410.06
5	20.13	405.02
6	74.06	5,485.25
7	71.03	5,045.44
8	(7.48)	56.02
9	(58.74)	3,450.64
10	(44.37)	1,968.79
11	38.81	1,506.56
12	(2.59)	6.72
13	(28.30)	800.69
14	5.85	34.24
Total	128.15	20,414.69
MAD Dan MSE	9.86	1,570.36

Sumber : Data Diolah (2020)

Tabel 10. Kesalahan Peramalan Metode *Exponential Smoothing*  $\alpha = 0,9$

Periode	Dev.Abslut   At - Ft	Error 2 ( At - Ft ) 2
1		
2	35.00	1,225.00
3	(9.50)	90.25
4	17.05	290.70
5	11.70	137.01
6	65.17	4,247.19
7	40.52	1,641.63
8	(38.95)	1,516.97
9	(58.89)	3,468.60
10	(20.89)	436.37
11	58.91	3,470.51
12	(16.11)	259.50
13	(28.61)	818.58
14	17.14	293.74
Total	72.54	17,896.06
MAD Dan MSE	5.58	1,376.62

Sumber : Data Diolah (2020)

Untuk mengetahui metode peramalan yang tepat dengan membandingkan kesalahan peramalan dari masing-masing metode peramalan.

Tabel 11. Perbandingan Kesalahan Peramalan

Metode	MAD	MSE
Moving Average 3 Bulanan	7.06	2,214.31
Moving Average 5 Bulanan	9.47	2,581.68
Eksponential Smoothing $\alpha=0,1$	39.81	3,007.81
Eksponential Smoothing $\alpha=0,5$	9.86	1,570.36
Eksponential Smoothing $\alpha=0,9$	5.58	1,376.62

Sumber : Data Diolah (2020)

Peramalan yang tepat adalah peramalan yang mempunyai tingkat kesalahan yang terkecil. Dari tabel 11 bisa diketahui bahwa peramalan yang paling tepat digunakan dalam menganalisis data adalah metode *Exponential Smoothing*  $\alpha=0,9$  dengan MAD = 5.58 dan MSE = 1,376.62 dikarenakan MAD dan MSE nya terkecil daripada metode lainnya.

## KESIMPULAN

Ramalan nilai kurs IDR terhadap Dollar USD untuk tanggal 14 Februari 2020 dengan metode Moving Average 3 Bulanan adalah Rp. 13.674, 67 dan untuk 5 bulanan adalah sebesar Rp. Rp. 13.675,80. Sedangkan untuk metode *exponential smoothing* ramalan nilai kurs IDR terhadap dollar USD dengan  $\alpha = 0,1$  untuk tanggal 14 Februari adalah sebesar 13.663,75. Untuk  $\alpha = 0,5$  nilai nya sebesar Rp. 13.676,07 dan untuk  $\alpha = 0,9$  nilai ramalan nya sebesar 13.677,29. Metode peramalan yang paling tepat digunakan dalam menganalisis data adalah metode *Exponential Smoothing*  $\alpha=0,9$  dengan MAD = 5.58 dan MSE = 1,376.62 dikarenakan MAD dan MSE nya terkecil daripada metode lainnya.

## REFERENSI

- Bank Indonesia* . (14. Februari 2020). Noudettu osoitteesta [www.bi.go.id](http://www.bi.go.id):  
<https://www.bi.go.id/id/moneter/informasi-kurs/referensi-jisdor/Default.aspx>
- Elvierayani, R. R. (31. July 2017). *UIN Malang*. Noudettu osoitteesta [conferences.uin-malang.ac.id](http://conferences.uin-malang.ac.id): <http://conferences.uin-malang.ac.id/index.php/SIMANIS/article/view/80>
- Gultom, N. Y.;Sudarno;& Wuryandari, T. (2015). Prediksi Nilai Kurs Dollar Amerika Menggunakan Exponential Smoothing Dengan Kajian Grafik Moving average (MA) Dan Exponential Weighted Moving Average (EWMA) . *Jurnal Gaussian*, 957-966.
- Hakim, A. (2010). *Statistika Deskriptif Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: EKONISIA Kampus Fakultas Ekonomi UII.
- Herjanto. (2009). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Jana, P.;Rokhimi;& Prihatiningsih, I. R. (2013). PERAMALAN KURS IDR TERHADAP USDMENGGUNAKAN DOUBLE MOVING AVERAGES DAN DOUBLEEXPONENTIAL SMOOTHING. *JURNAL GAUSSIAN*, 37-46.
- Supranto. (2016). *Statistik Teori & Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

**Profil Penulis :**

**Isnurrini Hidayat Susilowati, SE.MM.** lahir di Magelang Jawa Tengah menyelesaikan studi S1 di FE Universitas Sebelas Maret (UNS) Solo dan S2 Magister Manajemen di Institut Pertanian Bogor (IPB) Bogor. Pernah bekerja di PT.Bank Danamon Indonesia, Tbk Bone dan Pare-Pare Sulawesi Selatan sebagai Kepala Operasional dan Administrasi dan di PT. Bank Niaga, Tbk pada Divisi Marketing Komunikasi sebagai Koordinator Marketing Even. Saat ini aktif sebagai dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika sejak tahun 2010 dan menjadi anggota konsorsium Akademi Manajemen Keuangan (AMK) BSI Jakarta

dan saat ini bergabung dalam Unit Pengembangan Akademik (UPA) Program studi Manajemen S1 Universitas Bina Sarana Informatika.

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 seminar ilmiah lainnya.

## Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru pada Yayasan AT-TAQWA Kota Depok

Amas Sari Marthanti

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail : [amas.mtm@bsi.ac.id](mailto:amas.mtm@bsi.ac.id)

Diterima	Direvisi	Disetujui
17-02-2020	15-03-2020	24-03-2020

**Abstrak** - Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru pada Yayasan AT-TAQWA Kota Depok.

Sekolah merupakan lembaga yang bergerak dalam kehidupan pendidikan dan pengajaran sebagai salah satu upaya untuk mencerdaskan bangsa. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sekolah perlu dikelola dengan baik oleh seorang kepala Sekolah dan dibantu oleh tenaga pendidik beserta pegawai administrasinya. Kepemimpinan yang baik dapat membantu guru bekerja atau mengajar siswa, karena itu menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa bagi guru. Memiliki lingkungan yang baik akan membuat guru lebih termotivasi untuk bekerja atau mengajar merasa nyaman, sehingga mereka memiliki komitmen dan kesetiaan dan membuat guru berusaha lebih keras dalam meningkatkan pekerjaannya, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru di Yayasan AT-TAQWA di Kota Depok. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 35 responden dengan teknik pengambilan sampel, yaitu penentuan sampel jenuh dengan pengumpulan data menggunakan metode distribusi kuesioner dan diuji dengan metode analisis data. Pemrosesan data menggunakan SPSS versi 19, menunjukkan ada koefisien korelasi sebesar 0,736 antara kepemimpinan dan motivasi kerja guru. Hasil koefisien determinasi sebesar 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini, dengan persamaan regresi yang terbentuk  $Y = 16,81 + 0,603 X$  yang menunjukkan arah hubungan positif.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja Guru

**Abstract** - *Effect of Leadership on Teacher Work Motivation at AT-TAQWA Foundation Depok City.*

*The school is an institution engaged in the life of education and teaching as an effort to educate the nation. To be able to achieve the goals set, the school needs to be managed properly by a school principal and assisted by educators and administrative staff. Good leadership can help teachers work or teach students, because it creates an extraordinary level of motivation for teachers. Having a good environment will make teachers more motivated to work or teach feel comfortable, so they have commitment and loyalty and make teachers try harder to improve their work, and maintain competitive advantage. The effect of leadership on teacher work motivation at the AT-TAQWA Foundation in Depok City. Researchers used a sample of 35 respondents with a sampling technique, namely the determination of saturated samples by collecting data using the questionnaire distribution method and tested by the data analysis method. Data processing using SPSS version 19, shows there is a correlation coefficient of 0.736 between leadership and teacher work motivation. The results of the coefficient of determination of 54% and the remaining 46% are influenced by other variables not included in this model, with the regression equation formed  $Y = 16.81 + 0.603 X$  which shows the direction of a positive relationship.*

*Keywords: Leadership, Teacher Work Motivation*

## PENDAHULUAN

Manusia pada kodratnya merupakan makhluk sosial yang cenderung hidup dalam bermasyarakat. Oleh karena itu, dalam kehidupan manusia sehari-hari tidak lepas dari kehidupan berorganisasi. Hal tersebut dilihat melalui interaksi dalam kehidupan rumah tangga, bermasyarakat, serta dunia kerja. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang harus dikoordinasikan melalui kerja sama atas pembagian kerja, peran, dan wewenang dalam serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan melalui tindakan yang diambil setiap kegiatan didalamnya. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dijadikan sebagai aset utama untuk ditata kelola dengan baik supaya dapat mencapai target yang direncanakan. Upaya peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia tersebut terus dilakukan dalam menghadapi persaingan yang ketat. Manusia merupakan elemen utama yang senantiasa ada dalam organisasi karena bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan dalam melakukan semua tindakan atas tugasnya sebagai anggota organisasi. Karena sedemikian pentingnya sumber daya manusia sebagai penentu tujuan organisasi maka dibutuhkan sumber daya manusia yang potensial sebagai pemimpin yang memiliki kewibawaan dan disegani para karyawan. Melalui organisasi tersebut, manusia dituntut untuk bekerja sama dengan menempatkan dirinya demi kepentingan bersama mencapai tujuan yang dikehendaki. Berhasil atau tidak sebuah organisasi ditentukan oleh berbagai komponen didalamnya. Salah satu komponen yang sangat penting menentukan keberhasilan organisasi adalah pemimpin. Pemimpin merupakan tokoh sentral yang menjadi penentu keputusan dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan kepemimpinan seseorang untuk membedakan pemimpin dan karyawan. Pemimpin diberikan beban untuk bertanggung jawab atas kepemimpinannya dengan lebih banyak memberikan petunjuk kerja melalui contoh yang baik dan lebih banyak berorientasi pada karyawannya. Dalam suatu organisasi pendidikan, Kepala Sekolah merupakan pemimpin sekelompok orang di lingkungan sekolah yang memiliki peran penting. Karena keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari kualitas kepemimpinan Kepala Sekolah dalam upaya menemukan masalah pendidikan dan memperbaiki kelemahan yang terjadi guna memajukan dan menjaga nama baik sekolah.

Setiap kepemimpinan Kepala Sekolah selalu memiliki cara-cara tersendiri untuk bekerja sama

dan berupaya dengan penuh semangat serta berkeyakinan untuk berhasil pada tujuan yang akan dicapai. Peran serta Kepala Sekolah dalam memberikan kemudahan, dukungan serta membantu mengembangkan potensi

secara optimal sangat diharapkan oleh seluruh guru di lingkungan sekolah. Selain itu, perlu adanya dorongan agar guru mempunyai minat yang besar terhadap tugas mereka dengan berbagai pendekatan yang terus menerus dilakukan supaya menciptakan motivasi kerja.

### Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengarahkan anggota organisasinya melalui berbagai aktivitas yang dilakukan sebagai tugas untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Menurut (Robbins dan Coulter, 2010) memberikan batasan bahwa "Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Sedangkan, Kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya".

Menurut Kotter dalam (Bangun, 2008) menyimpulkan bahwa: Kepemimpinan berkaitan dengan penanganan perubahan. Pemimpin mengarahkan suatu organisasi dalam menyusun suatu visi, kemudian mengkomunikasikannya kepada para anggota organisasi agar mampu mengatasi segala permasalahan yang dihadapi. Menurut Stogdill dalam (Siswanto, 2008) memberikan batasan bahwa "Kepemimpinan manajerial sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang dihubungkan dengan tugas dari para anggota kelompok".

Menurut (Nawawi dan Hadari, 2012) memberikan batasan bahwa "Kepemimpinan adalah perilaku dan sikap yang diperlihatkan pemimpin pada orang lain dalam menghadapi segala sesuatu, terutama dalam berkomunikasi dengan orang-orang yang dipimpinya".

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas tentang kepemimpinan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengarahkan anggota organisasinya melalui berbagai aktivitas yang dilakukan sebagai tugas untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

### Tipe Kepemimpinan

Menurut Terry dalam (Siswanto, 2008) tipe kepemimpinan berhubungan erat dengan rumusan tujuan organisasi, jenis aktivitas yang harus dipimpin, karakteristik bawahan, serta kondisi yang berdampak pada organisasi, adalah:

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*).

Pemimpin melaksanakan tindakan dengan cara kontak pribadi. Instruksi disampaikan secara langsung oleh pemimpin yang bersangkutan. Tipe kepemimpinan ini dianut oleh perusahaan kecil karena pelaksanaannya mudah dan efektif tanpa mengalami prosedural yang berbelit.

2. Kepemimpinan Nonpribadi (*Nonpersonal Leadership*).  
Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku menggunakan media nonpribadi, baik rencana maupun instruksi.
3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*).  
Pemimpin bertipe otoriter bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat menurut peraturan dan kebijakan yang berlaku dengan ketat.
4. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*).  
Pemimpin bertipe demokratis, beranggapan bahwa seluruh elemen organisasi turut bertanggung jawab dan berpartisipasi dalam aktivitas organisasi.
5. Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*).  
Pemimpin bertipe paternalistik, dicirikan kebapakan untuk melindungi dan memberikan arah, tindakan, dan perilaku ibarat peran seorang bapak kepada anaknya.
6. Kepemimpinan Menurut Bakat (*Indigenous Leadership*).  
Pemimpin menurut bakat muncul dari kelompok informal yang didapatkan dari pelatihan meskipun tidak langsung. Pada situasi peran bakat yang menonjol sebagai dampak pembawaan sejak lahir.

#### Teori Kepemimpinan

Menurut Davis dalam (Thoha, 2007) merumuskan empat teori sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, sebagai berikut:

1. Kecerdasan.  
Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial.  
Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi.  
Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

#### Dimensi Kepemimpinan

Menurut (Bangun, 2008) sebagian besar studi tentang kepemimpinan didasarkan pada suatu upaya untuk mengidentifikasi sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin mempunyai beberapa sifat yang menekankan bahwa sifat pemimpin bukan dari lahir.

Menurut Kirkpatrick dan Locke dalam (Robbins dan Coulter, 2010) tujuh sifat terkait kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Penggerak (*drive*).  
Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
2. Hasrat untuk memimpin (*desire to lead*).  
Pemimpin memiliki hasrat yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain. Mereka menunjukkan kemauan untuk menerima tanggung jawab.
3. Kejujuran dan integritas (*honesty and integrity*).  
Pemimpin membangun hubungan terpercaya kepada pengikutnya dengan cara jujur dan tidak berkhianat, dan menjaga konsistensi antara kata-kata dengan perbuatannya.
4. Kepercayaan diri (*self confidence*).  
Pengikut mencari pemimpin yang tidak ragu-ragu.
5. Kecerdasan (*intelligence*).  
Pemimpin harus cukup cerdas agar dapat mengumpulkan, menyatukan, dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka harus dapat menciptakan visi, memecahkan persoalan, dan mengambil keputusan.
6. Pengetahuan yang relevan mengenai pekerjaan (*job-relevant knowledge*).  
Pemimpin yang efektif memiliki pengetahuan tingkat tinggi mengenai perusahaan, industri dan permasalahan teknis.
7. Banyak Energi (*extraversion*).  
Pemimpin adalah orang yang enerjik dan penuh semangat. Suka bergaul, tegas, dan jarang sekali berdiam atau menarik diri.

#### Motivasi Kerja

##### Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Danim dalam (Sutikno, 2014) memberikan batasan bahwa "Motivasi merupakan dorongan pemimpin, termasuk kepala sekolah, untuk bertindak dengan cara tertentu". Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2011) memberikan batasan bahwa "Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan

tujuan perusahaan”. Menurut (Robbins dan Coulter, 2010) memberikan batasan bahwa ”Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”.

Menurut (Winardi, 2007) memberikan batasan bahwa “Motivasi merupakan dampak langsung dari kepuasan kerja”. Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas tentang motivasi kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya motivasi kerja merupakan perasaan akan kehendak seseorang berdasarkan dorongan dalam diri untuk berperilaku yang mempengaruhi kekuatan diri mencapai tujuan.

#### Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Adapun ciri-ciri motivasi individu menurut (Sutrisno, 2011), adalah:

1. Motif adalah majemuk.  
Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.
2. Motif dapat berubah-ubah.  
Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.
3. Motif berbeda-beda bagi individu.  
Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif.
4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu.  
Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan di bawah sadarnya.

#### Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Sutikno, 2014), adalah:

1. Faktor Internal merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri individu, antara lain: Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat dimiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
2. Faktor Ekstern merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu, antara lain: Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggung jawab, Peraturan yang fleksibel.

#### Dimensi Motivasi Kerja

Menurut (Siswanto, 2008) motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi

seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan, antara lain:

##### 1. Kinerja (*Achievement*).

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorong mencapai sasaran. David McClelland menyatakan bahwa tingkat *Needs of Achievement (N-Ach)* yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang. *N-Ach* biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil risiko yang diperhitungkan (*gambling, calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

##### 2. Penghargaan (*Recognition*).

Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

##### 3. Tantangan (*Challenge*).

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

##### 4. Tanggung Jawab (*Responsibility*).

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab bersama.

##### 5. Pengembangan (*Development*).

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

##### 6. Keterlibatan (*Involvement*).

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

##### 7. Kesempatan (*Opportunity*).

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

Tabel 1. Kisi-Kisi Operasional Variabel Motivasi Kerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja guru (Y)	Kinerja	- Sasaran yang ditentukan - Sasaran yang lebih tinggi
	Penghargaan	- Kepanitiaan - Jabatan
	Tantangan	- Tantangan kegiatan rutin - Sikap menumbuhkan gairah
	Tanggung Jawab	- Ikut serta memiliki - Turut bertanggung jawab
	Pengembangan	- Pengalaman kerja - Kesempatan untuk maju
	Keterlibatan	- Terlibat dalam pengambilan keputusan - Masukan dalam bentuk kotak saran
	Kesempatan	- Peluang untuk maju - Evaluasi dalam pekerjaan

	energi	- Suka bergaul, tegas, dan menarik diri
--	--------	---

Sumber: Kirkpatrick dan Locke dalam Robbins dan Coulter

(2010)

### Uji Instrumen Penelitian

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

### Uji Validitas

Menurut(Sugiyono, 2017)“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”

### Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) “instrument merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument. Oleh karena itu, walaupun instrument yang valid unurnya reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrument perlu dilakukan”.

Tabel 2. Kisi-Kisi Operasional Variabel Kepemimpinan

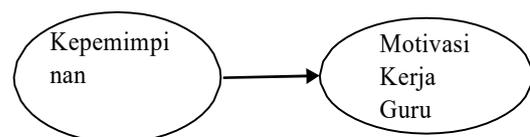
Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan (X)	Penggerak	- Tidak kenal lelah - Menunjukkan inisiatif
	Hasrat untuk memimpin	- Hasrat untuk memimpin - Kemauan menerima tanggung jawab
	Kejujuran dan Integritas	- Jujur dan tidak berkhianat - Konsisten antara ucapan dengan perbuatan
	Kepercayaan diri	- Percaya diri dalam memimpin - Tidak ragu-ragu mengambil keputusan
	Kecerdasan	- Cerdas menafsirkan informasi - Cerdas mengambil keputusan
	Pengetahuan yang relevan mengenai pekerjaan	- Pengetahuan membuat keputusan terbaik - Memahami implikasi keputusan
	Banyak	- Energik dan penuh semangat

## METODE PENELITIAN

Menjelaskan kronologis penelitian, termasuk desain penelitian, prosedur penelitian (dalam bentuk algoritma, Pseudocode atau lainnya), untuk menguji dan akuisisi data. Deskripsi dari program penelitian harus didukung referensi, sehingga penjelasan tersebut dapat diterima secara ilmiah.

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

Model Konseptual dan Hipotesis Penelitian Konsep kepemimpinan dan variabel anteseden yang telah dibahas sebelumnya, memberikan pengembangan kerangka berpikir yang terangkum dalam model penelitian berikut ini.



Gambar 1 : Pengaruh kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja guru.

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

H0 : Tidak ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru pada Yayasan AT-TAQWA Kota Depok

H1 : Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan AT-TAQWA Kota Depok.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini, dijelaskan hasil penelitian dan pada saat yang sama diberikan pembahasan yang komprehensif. Hasil dapat disajikan dalam angka, grafik, tabel, dan lain-lain yang membuat pembaca memahami dengan mudah.

Tabel 3. Uji koefisien korelasi

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.812	4.072		4.129	.000
Motivasi kerja_guru	.603	.097	.736	6.237	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja\_guru

Pada pengujian ini penulis akan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan AT-TAQWA Kota Depok.

menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap uji koefisien korelasi.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,736 antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada table diatas.

Berdasarkan koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,736 termasuk pada kategori sangat berpengaruh. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS 19 adalah:

(H0) : Tidak adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru

(H1) : Adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru

Tabel 4. Uji Koefisien

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.812	4.072		4.129	.000
Motivasi kerja_guru	.603	.097	.736	6.237	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja\_guru

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 19

Berdasarkan tabel koefisien di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,1$  maka keputusannya H<sub>1</sub> diterima H<sub>0</sub> ditolak, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru.

Tabel 5. Anova

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	322.220	1	322.220	38.904	.000 <sup>b</sup>
Residual	273.323	34	8.283		
Total	595.543	35			

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19

(H<sub>0</sub>) Tidak adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru

(H<sub>1</sub>) : Adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel anova dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0.01$  maka keputusannya H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru.

Tabel 6. Uji Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.527	2.878

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19

Berdasarkan tabel *model summary* dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,736 atau artinya adanya pengaruh yang sangat kuat Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru dan sisanya ditentukan faktor lain seperti kemampuan, motivasi, dan lain-lain yang masih membutuhkan penelitian lebih lanjut.

Tabel 7. Uji Persamaan Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	16.812	4.072		4.129	.000
Kepemimpinan	.603	.097	.736	6.237	.000

a. Dependent Variable: Promosi\_jabatan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 19

Berdasarkan tabel koefisien tingkat signifikan sebesar 0,000 maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, maka kesimpulannya adalah persamaan regresi adanya pengaruh, sehingga persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah  $Y = 16,81 + 0,600X$

Dimana : Y = Motivasi Kerja Guru

X = Kepemimpinan

**KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dijelaskan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

Perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS Versi 19 menunjukkan hasil nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dapat disimpulkan H<sub>1</sub> diterima serta

besar hubungan antar variabel kepemimpinan dan motivasi kerja guru dalam kategori kuat dengan nilai sebesar 0,600 yang merupakan hasil tabel interpretasi nilai r . Perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi 19 menunjukkan bahwa nilai F hitung 13,407 > nilai F tabel 4,38 , H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima dan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja guru 54% dan sisanya 46% dipengaruhi faktor lain diantaranya faktor kompensasi, kinerja, dan pelatihan kerja. Perhitungan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,662 > nilai t tabel 2,093 , H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima dan uji persamaan regresi adalah  $= 16,81 + 0,600 X$  artinya apabila nilai kepemimpinan sebesar 0, maka nilai motivasi sebesar 17.41

**REFERENSI**

Bangun, W. (2008). *Intisari Manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Nawawi, H. dan M. M. H. (2012). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta :Gadjah Mada University Press.

Riduwan. (2010). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : CV. Alfabeta.

Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung :CV. Alfabeta.

Robbins, S. P. dan M. C. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*.Bandung : Erlangga.

Siswanto, H. B. (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta :Bumi Aksara.

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

Sutikno, M. S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta :Khalista.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.

Thoah, M. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Depok :PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Depok :PT Raja Grafindo

Persada.