

Volume 2 Nomor 2, September 2021

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v2i2>

J U R N A L

Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi

p-ISSN: 2716-3911

e-ISSN: 2721-0472



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

Kampus A UMHT

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

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

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

Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi
Universitas Mohammad Husni Thamrin

DEWAN REDAKSI

Penanggung Jawab

dr. Daeng Mohammad Faqih, SH., MH
(Rektor Universitas Mohammad Husni Thamrin)

Managing Editor

Prof. Dr. dr. Kusharisupeni, M.Sc

Editor in Chief

Ir. Yohanes Bowo Widodo, M.Kom.

Section Editor

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

Mitra Bebestari

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

**Alamat
Redaksi**

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

Kata Pengantar

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

September 2022

Pemimpin Redaksi

DAFTAR ISI

Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais <i>Reni Febrianti, Putu Tirta Sari Ningsih, Hasan Basri, Sumini</i>	1-14
Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek dan Persepsi Harga Terhadap Minat Beli Smartphone Samsung Seri Galaxy Pada Pengunjung Pusat Grosir Cililitan (PGC) <i>Ahmad Rojikun</i>	15-26
Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama <i>Hasan Basri, Mohammad Gusvarizon, Putu Tirta Sari Ningsih, Muhammad Habib Abdillah</i>	27-42
Analisis Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Pengambilan Sertifikasi Akuntansi terhadap Profesi Akuntansi (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi FEB UMHT Tahun 2022) <i>Citra, Mansur, Dian Anggraini Tri Utami</i>	43-53
Analisis Tingkat Kepatuhan Pajak Dosen Universitas MH Thamrin dalam Pelaporan Surat Pemberitahuan Orang Pribadi (SPT OP) <i>Neneng Suryani, Lily Nabilah</i>	54-63
Pengembangan Kurikulum dengan Pendekatan Metode Pembelajaran yang Inovatif Adaptif dan Kolaboratif pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mohammad Husni Thamrin <i>Helena Louise Panggabean, Danarti Hariani, Lily Nabilah</i>	64-78
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 Jakarta <i>Mansur, Idris Afandi</i>	79-93
Analisis Pengaruh Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER), dan Earning Per Share (EPS) terhadap Harga Saham (Studi Kasus PT Unilever Indonesia) <i>Bambang Tutoko Kuntopati, Nur Oktaviani</i>	94-106
Pengaruh Komunikasi dan Penanganan Keluhan terhadap Loyalitas Nasabah PT Bank Permata Kantor Cabang Tebet Supomo Jakarta <i>Joko Triyono, Dede Romansyah</i>	107-121
Pengaruh Non Performing Loan (NPL) dan Tingkat Suku Bunga terhadap Return On Asset (ROA) Pada PT Bank Central Asia Tbk <i>Joko Triyono, Siti Nurhabibah</i>	122-135
Pengaruh Struktur Aktiva, Ukuran (Size) Perusahaan, dan Fixed Assets Terhadap Debt To Equity Ratio Pada Perusahaan LQ45 di Bursa Efek Indonesia <i>Satriya Permana Harnawan, Paulus Basano</i>	136-151
Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Sosialisasi Perpajakan dan Pemahaman Insentif Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi UMKM pada Masa Pandemi Covid-19 <i>Parso, Yunisa Muldiniawiani Rahmi</i>	152-168

Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais

* Reni Febrianti¹⁾, Putu Tirta Sari Ningsih²⁾, Hasan Basri³⁾, Sumini⁴⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

³⁾⁴⁾ Program Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: nibhot@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.1161>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Remunerasi dan Motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Data untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh secara parsial pada variabel Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal tersebut terlihat dari nilai t Hitung yang lebih besar dari t Tabel yaitu sebesar $2,307 > 2,02619$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar $0,027$. (2) Terdapat pengaruh secara parsial pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal tersebut terlihat dari nilai t Hitung yang lebih besar dari t Tabel yaitu sebesar $3,789 > 2,02619$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar $0,01$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh antara Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal ini terlihat dari hasil uji F dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $12,636 > 3,25$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar $0,000$.

Kata Kunci: Remunerasi, Motivasi, Kinerja Pegawai,

Abstract

This study aims to determine the effect of remuneration and motivation either partially or simultaneously on the performance of the employees of the General Section of Dharmais Cancer Hospital. The data source of this research is primary data by using research instrument in the form of a questionnaire. This study uses SPSS version 25 software. This study uses multiple linear regression analysis. The data for statistical analysis and regression models have been tested first using the classical assumption test. The results of this study indicate that (1) there is a partial effect on the remuneration variable on the performance of the general staff of the Dharmais Cancer Hospital. This can be seen from the value of t Count which is greater than t Table, which is $2.307 > 2.02619$ and the significant level is < 0.05 , which is 0.027 . (2) There is a partial effect on the motivation variable on the performance of the general staff of the Dharmais Cancer Hospital. This can be seen from the value of t Count which is greater than t Table, which is $3.789 > 2.02619$ and the significant level is < 0.05 , which is 0.01 . (3) Simultaneously there is an influence between remuneration and motivation on the performance of employees of the General Section of Dharmais Cancer Hospital. This can be seen from the results of the F test with the calculated F value $> F$ table which is $12.636 > 3.25$ with a significant level of < 0.05 , which is 0.000 .

Keywords: Remuneration, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang memerlukan tenaga yang handal dan professional guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Pengelolaan Sumber Daya manusia (human resources management) merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan rumah sakit. Hal ini karena rumah sakit memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi, karena beragamnya jenis tenaga di rumah sakit, tujuan kerja yang bervariasi, serta tingkat motivasi, komitmen dan loyalitas yang berbeda-beda. Kesemuanya dinilai dari kinerja masing-masing individu. Tujuan instansi dapat terwujud apabila ada kinerja yang baik dari karyawan. Rendahnya kesejahteraan yang didapatkan oleh pegawai seringkali dikaitkan dengan permasalahan-permasalahan kinerja, sebab rendahnya tingkat kesejahteraan biasanya menjadi alasan rendahnya tingkat kinerja pegawai. Kesejahteraan merupakan kebutuhan dasar yang sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Apabila tingkat kesejahteraan pegawai terjamin, maka kinerja pegawai akan baik pula.

Berdasarkan penjelasan diatas, perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais”.

Tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais.
3. Untuk Mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum di Rumah Sakit Kanker Dharmais.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena memerlukan perhitungan dan pengukuran terhadap hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang menekankan pada pengujian teoriteori melalui pengukuran variabel penelian dengan menggunakan

angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Ghozali, 2011:12). Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini tergolong ke dalam studi korelasional yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan atau keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Kanker Dharmais pada bulan Maret 2020 – Juli 2020 dengan total sampel 40 pegawai di Bagian Umum. Pengambilan data dengan kuisisioner, analisis data dilakukan dengan dengan tabulasi data dan pengujian hipotensi Ho, akan diuji dengan tingkat kemaknaan 0,05 dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Dalam penelitian ini terbagi dalam tiga variabel yaitu remunerasi dan motivasi sebagai variabel bebas (variabel X1 dan variabel X2), dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (variabel Y).

Pemberian skor terhadap masing-masing pertanyaan menggunakan skala Likert pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Skor Skala Likert

NO	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	72,5
2	Perempuan	11	27,5
	Total	40	100

Berdasarkan tabel diatas responden lak-laki pada penelitian ini 29 responden atau 72,5% dan perempuan 11 responden atau 27,5%. Dengan demikian mayoritas pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais adalah laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan umur ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30 Tahun	3	7,9
2	31 – 40 Tahun	4	10,5
3	41 - 50 Tahun	19	50,0
4	Diatas 50 Tahun	12	31,6
	Total	38	100

Berdasarkan tabel 3 di atas umur responden 20-30 tahun sebanyak 3 orang pegawai atau 7,9%, umur 31-40 tahun sebanyak 4 orang pegawai atau 10,5 %, umur 41-50 sebanyak 19 orang pegawai atau 50%, dan umur diatas 50 tahun sebanyak 12 orang pegawai atau 31,6 %. Dengan demikian mayoritas pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais adalah pegawai berusia 41 Tahun sampai 50 tahun.

Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasional atau r hitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel adalah 0,312, didapat dari jumlah kasus - 2, atau $40 - 2 = 38$, tingkat signifikansi 5%, maka didapat rtabel 0,312. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid bila angka korelasional yang diperoleh dari perhitungan lebih besar atau sama dengan rtabel (Ghozali, 2011:53). Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid, karena koefisien korelasi (rhitung) > rtabel. Tabel 4 di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel remunerasi dengan 40 sampel responden.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Remunerasi (X1)

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
RM1	0,436	0,312	Valid
RM2	0,421	0,312	Valid
RM3	0,416	0,312	Valid
RM4	0,696	0,312	Valid
RM5	0,556	0,312	Valid
RM6	0,456	0,312	Valid

RM7	0,452	0,312	Valid
RM8	0,590	0,312	Valid
RM9	0,613	0,312	Valid
RM10	0,452	0,312	Valid

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa Variabel Remunerasi (X1) terdiri atas 10 (sepuluh) butir pernyataan yang semuanya valid karena nilai r Hitung lebih besar dari nilai r tabel = 0,312.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
MT1	0,337	0,312	Valid
MT2	0,601	0,312	Valid
MT3	0,560	0,312	Valid
MT4	0,636	0,312	Valid
MT5	0,754	0,312	Valid
MT6	0,624	0,312	Valid
MT7	0,392	0,312	Valid
MT8	0,546	0,312	Valid
MT9	0,454	0,312	Valid

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa Variabel Motivasi (X2) terdiri atas 9 (Sembilan) butir pernyataan yang semuanya valid dengan melihat semua nilai r Hitung lebih besar dari nilai r Tabel yaitu 0,312.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
KP1	0,444	0,312	Valid
KP2	0,488	0,312	Valid
KP3	0,672	0,312	Valid
KP4	0,566	0,312	Valid
KP5	0,727	0,312	Valid
KP6	0,618	0,312	Valid
KP7	0,693	0,312	Valid
KP8	0,563	0,312	Valid
KP9	0,695	0,312	Valid

Dari tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) karena nilai r Hitung lebih besar dari nilai r Table=0, 312.

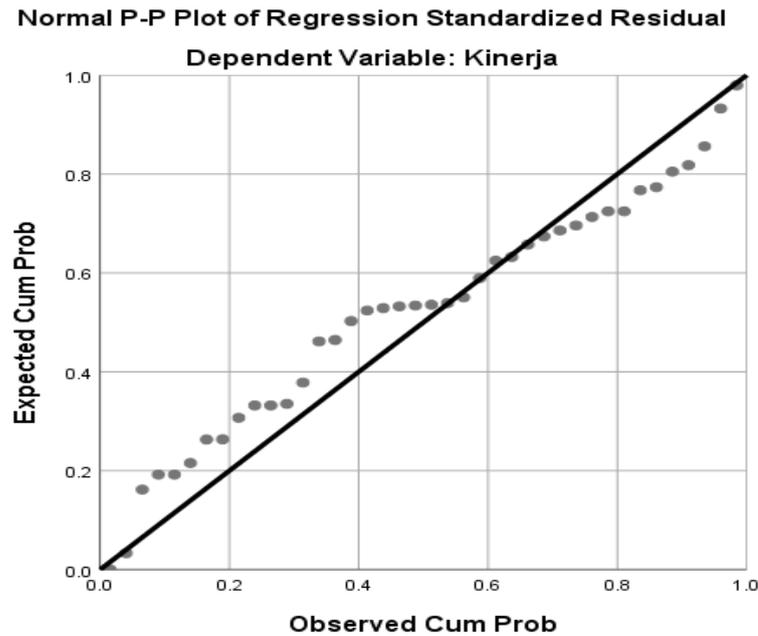
Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Berikut ini tabel 7, menunjukkan hasil uji reliabilitas.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Remunerasi (X1)	0,719	10	Reliabel
Motivasi (X2)	0,729	9	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,748	9	Reliabel

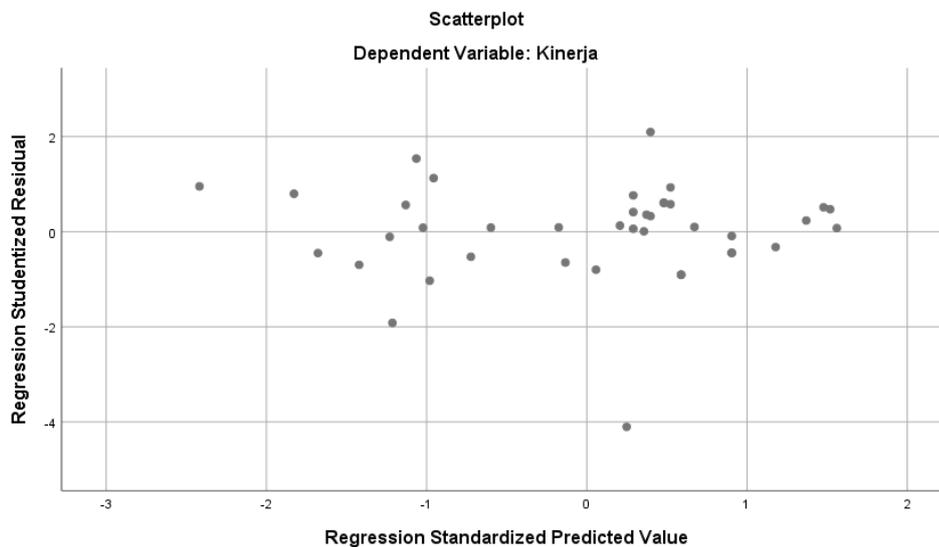
Tabel Hasil uji Reliabilitas di atas menunjukkan nilai Cronbach's alpha atas variabel remunerasi sebesar 0,719, variabel motivasi kerja pegawai Bagian Umum sebesar 0,729, dan variabel kinerja pegawai Bagian Umum sebesar 0,748. sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner semua variabel ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov – smirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik normal plot di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan dengan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Dari grafik Scatterplot yang ada pada gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. (Ghozali 2011:139).

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen.

Berdasarkan tabel 8, output “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statics” diketahui nilai Tolerance untuk variabel Remunerasi (X1) dan Motivasi (X2) adalah 0,943 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel Remunerasi (X1) dan Motivasi (X2) adalah $1,060 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-2.926	9.218		-.317	.753		
	Remunerasi	.446	.193	.301	2.307	.027	.943	1.060
	Motivasi	.543	.143	.494	3.789	.001	.943	1.060
a. Dependent Variable: Kinerja								

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

TABEL 9. Hasil Uji Model Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.926	9.218		-.317	.753
	Remunerasi	.446	.193	.301	2.307	.027
	Motivasi	.543	.143	.494	3.789	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,926 + 0,446X_1 + 0,543X_2$$

Pada persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar -2,926 hal ini menyatakan bahwa jika variabel remunerasi dan motivasi dianggap konstanta, maka kinerja akan konstan sebesar -2,926 satuan. Koefisien regresi pada variabel remunerasi sebesar 0,446 satuan. Hal ini berarti jika variabel remunerasi bertambah satu satuan maka variabel kinerja bertambah sebesar 0,446 satuan. Koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 0,543. Hal ini berarti jika variabel motivasi bertambah satu satuan maka variabel kinerja bertambah sebesar 0,543 satuan.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

TABEL 10. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.926	9.218		-.317	.753
	Remunerasi	.446	.193	.301	2.307	.027

	Motivasi	.543	.143	.494	3.789	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

1. Uji T variabel Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai (X1 terhadap Y) dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, yang artinya uji Hipotesis (H1) diterima yaitu Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
2. Uji T variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (X2 terhadap Y) dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, yang artinya uji Hipotesis 2 (H2) diterima yaitu Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai F hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel berikutnya atau untuk menguji ketetapan model (goodness of fit). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau non fit.

Dari tabel 11 dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel remunerasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai, sehingga kedua variabel independen tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja.

TABEL 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.294	2	106.147	12.636	.000 ^b
	Residual	310.806	37	8.400		
	Total	523.100	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi						

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat.

TABEL 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.374	2.898
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Dari tabel 12 model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,637, sedangkan nilai R² sebesar 0,406. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,406 atau R² x 100% sebesar 40,60%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel remunerasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais, sebesar 40,60%, dan sisanya 59,40% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

Dari hasil uji t diperoleh thitung koefisien remunerasi sebesar 2,307 dan t tabel sebesar 2,02619, sehingga thitung > t tabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya, variabel remunerasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.027 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais.

Dari hasil uji t diperoleh thitung koefisien Motivasi sebesar 3,789 dan t tabel sebesar 2,02619, sehingga thitung > t tabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya, variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.01 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel independen Remunerasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal ini dapat diketahui pada tabel 12 dimana besaran nilai F hitung (12,636) lebih besar dari F

tabel (3,250) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan menggunakan Aplikasi SPSS versi 25 yaitu nilai t hitung sebesar **2,307** yang berarti lebih besar dari t table yaitu **2,02619** dan nilai signifikan sebesar **0,027** lebih kecil dari **0,05**, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal ini dibuktikan dengan nilai hitung t sebesar **3,789** yang berarti lebih besar dari nilai t tabel yaitu **2,02619** dan nilai signifikan sebesar **0,01** yang berarti lebih kecil dari **0,05** sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Remunerasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal ini dibuktikan dengan uji bersama-sama yang menyatakan F hitung $>$ F tabel yaitu **12,636** yang lebih besar dari **3,25** dan signifikan **0,000** yang lebih kecil dari **0,05** maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. jadi dapat disimpulkan bahwa remunerasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker "Dharmais".

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, untuk itu saran penulis terhadap Rumah Sakit Kanker Dharmais agar bisa meningkatkan jumlah remunerasi yang diberikan terhadap pegawai agar kinerja pegawai semakin meningkat sehingga berdampak baik terhadap kualitas pelayanan Rumah Sakit Kanker Dharmais yang tentunya akan berdampak positif terhadap pendapatan Rumah Sakit Kanker Dharmais.

2. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Bagian Umum Rumah Sakit Kanker Dharmais. Saran penulis agar Rumah Sakit Kanker Dharmais bisa memberikan motivasi kepada para pegawainya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kompetensi tiap pegawai serta bisa juga dengan cara mengadakan kegiatan *Capacity Building*. Dalam kegiatan itu ada materi-materi yang bisa meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan professional.

REFERENSI

- AA Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Abdullah Ma'ruf. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Penerbit Aswaja Pressindo
- Arikunto, Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan. (2013). Menjadi Peneliti Kualitatif. CV Pustaka Setia: Bandung
- Eko Triyanto (2013). "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemanfaatan Media Pembelajaran Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Proses Pembelajaran". Jurnal Teknologi Pendidikan.
- George, J. M., and G. R. Jones. (2005). Essentials of Managing Organizational Behavior. 4th ed. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi .P.T. Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Maryesa, et. al. (2016). Analisis Peran Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Pegawai Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai di

- Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional. Manajemen IKM. Vol. 11 No. 2. ISSN 2085-8418. Diakses tanggal 12-12-2018.
- Muhammad Ramadhan, Syarifuddin. (2016). “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang”. Vol.3, No.2 Tahun 2016.
- Mohamad Surya. (2004). Bunga Rampai Guru dan Pendidikan. Jakarta: Penerbit Balai Pustaka.
- De Pora, Antonio. (2011). Remunerasi, Kompensasi dan Benefit. Jakarta: Rana Pustaka
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Index.
- Ruky, S. Achmad. (2016). Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sadili, Samsudin. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Tb. Sjafri Mangkuprawira (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Trategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Terry, Gorge dan leslie w.rue. (2010). Dasar-dasar manajemen. Cetakan kesebelas. Jakarta. PT bumi aksara.
- Undang-Undang tentang perubahan atas Undang-Undang No.8/1974 tentang pokok pokok kepegawaian.
- <https://setagu.net/remunerasi-rumah-sakit-blu-kemenkes/>

Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek dan Persepsi Harga Terhadap Minat Beli Smartphone Samsung Seri Galaxy Pada Pengunjung Pusat Grosir Cililitan (PGC)

* Ahmad Rojikun¹⁾

¹⁾Program Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: rojikun65@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.1189>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, Persepsi Harga terhadap Minat Beli *Smartphone* Samsung Seri Galaxy Pada pengunjung Pusat Grosir Cililitan (PGC). Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yaitu data yang diperoleh berjumlah 100 orang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 22. Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Kualitas Produk, Citra Merek, Persepsi Harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli Pusat Grosir Cililitan (PGC) Jakarta. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Produk mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Minat Beli karena nilai thitung (9,155) > ttabel (1,6607) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Citra Merek juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Minat Beli karena nilai thitung (1,912) > ttabel (1,6607) dengan signifikansi $0,000 < 0,005$. Dan Persepsi Harga juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Minat Beli karena nilai thitung (5,173) > ttabel (1,6607) dengan signifikansi $0,000 < 0,005$. Variabel Kualitas Produk, Citra Merek memiliki pengaruh yang dominan yaitu sebesar 0,443 dan 0,125 dibanding dengan Persepsi Harga yang hanya sebesar 0,478. Nilai *Adjusted R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,82 menunjukkan sekitar 82% variabel Y (minat beli) dapat dijelaskan oleh variabel Kualitas Produk (X1) Citra Merek (X2) Persepsi Harga (X3). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Kualitas Produk Citra Merek dan Persepsi Harga terhadap variabel Minat Beli adalah 82%.

Kata Kunci: Kualitas Produk, Citra Merek, Persepsi Harga, Minat Beli

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of product quality, brand image, price perception on interest in buying Samsung Galaxy series smartphones on visitors to the Cililitan Wholesale Center (PGC). The research uses quantitative methods with an associative approach. Sources of data used consist of primary data, namely the data obtained amounted to 100 people. The test was carried out using the help of SPSS 22. The results obtained from this research indicate that simultaneously Product Quality, Brand Image, Price Perception have a positive and significant effect on Buying Interest of the Cililitan Wholesale Center (PGC) Jakarta. Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that the Product Quality variable has a significant influence on Purchase Interest because the value of tcount (9,155) > ttable (1,6607) with a significance of $0.000 < 0.05$. Brand Image also has a significant influence on Purchase Intention because the value of tcount (1.912) > ttable (1.6607) with a significance of $0.000 < 0.005$. And Price Perception also has a significant effect on Purchase Intention because the value of tcount (5,173) > ttable (1,6607) with a significance of $0.000 < 0.005$. Product Quality and Brand Image have a dominant influence, namely 0.443 and 0.125 compared to Price Perception which is only 0.478. The Adjusted R-Square value obtained is 0.825 indicating about 82.5% of the Y variable (buying interest) can be explained by the Product Quality variable (X1) Brand Image (X2) Price Perception (X3). Or practically it can be said that the contribution of Product Quality Brand Image and Price Perception to the Purchase Interest variable is 82.5%.

Keywords: Product Quality, Brand Image, Price Perception, Purchase Interest

PENDAHULUAN

Beberapa merek ponsel yang bersaing di Indonesia adalah Samsung, Apple, Nokia, Sony, LG yang telah memenangkan hati banyak pembeli. Produk dari China juga mendapat pasar tersendiri di Indonesia, khususnya Xiaomi, Oppo, Lenovo dan Huawei. Barang seperti Evercoss, Smartfren dan Mito, memiliki keunggulan-keunggulan yang berbeda. Ponsel memiliki inovasi tinggi dengan Kerangka Kerja (sistem operasi) yang dikenal luas saat ini, khususnya Android, IOS, Edge BlackBerry dan Windows Phone yang dilengkapi dengan berbagai fitur seperti media online, penyedia internet, pemutar video, kamera, pesan, dan informasi gadget.

Penduduk Indonesia yang berkembang dan ditopang oleh kehidupan individu yang semakin kompleks, menuntut perusahaan untuk bersaing dalam menciptakan produk berkualitas untuk mendapatkan pembeli sebanyak mungkin. Semakin banyak pilihan ponsel, semakin membuat pembeli lebih cerdas untuk melihat item yang ingin mereka gunakan. Hal inilah yang membuat perusahaan harus memiliki prosedur yang baik dalam bersaing menguasai pasar dan menarik pelanggan sebanyak-banyaknya. Banyaknya alternatif keputusan membuat saingan meningkat, salah satunya adalah produk ponsel merek Samsung yang banyak dilirik dan terkenal di kalangan pelanggan. Samsung merupakan pionir pasar ponsel saat ini.

Minat diperoleh dari interaksi belajar dan cara berpikir yang membentuk suatu kearifan, minat yang muncul dalam melakukan pembelian menjadi inspirasi yang terus terekam dalam kepribadian pembeli dan berubah menjadi tindakan yang solid yang pada akhirnya ketika konsumen membutuhkan untuk memenuhi kebutuhannya akan mewujudkan apa yang ada dalam jiwanya. Suatu produk dapat dikatakan telah diborong oleh pembeli jika produk tersebut telah dipilih untuk dibeli oleh banyak orang. Pilihan untuk membeli dipengaruhi oleh nilai produk yang dinilai oleh pembeli. Sebagian besar, perilaku pembelian sering dimulai dan dipengaruhi oleh berbagai perbaikan luar, baik sebagai peningkatan dari pemasaran maupun peningkatan dari iklim. Dorongan tersebut kemudian ditangani di dalam

diri orang tersebut dengan atributnya sendiri, sebelum akhirnya menentukan pilihan pembelian.

Minat beli bukanlah pembelian di masa sekarang dan pembeli sebenarnya tidak akan melakukan pembelian di masa depan untuk organisasi. Untuk memperluas minat beli, ukuran yang paling terkenal adalah untuk lebih mengembangkan kualitas barang, menanamkan citra merek yang kuat dalam kepribadian pembeli dengan biaya moderat di antara pembeli.

Pada dasarnya, pembeli benar-benar membeli produk, tetapi juga keuntungan yang dibawa oleh produk yang dibeli. Kualitas produk merupakan suatu aspek dalam penjualan. Kualitas produk menjaga agar barang yang dikirimkan dapat terpenuhi. Pada dasarnya, pelanggan membeli barang dagangan untuk memenuhi persyaratan atau keinginan prinsip-prinsip yang telah ditentukan sebelumnya sehingga pembeli tidak akan kehilangan kepercayaan pada barang yang dirujuk setelah membeli produk.

Seperti yang dilansir dari laporan yang disampaikan oleh Techinasia yang menyatakan bahwa sifat produk Samsung tidak terlalu bagus di kalangan pembeli karena produk Samsung selama ini masih menggunakan bahan plastic. Hal ini tentu saja mengurangi kepercayaan pada pembuat Samsung. Uniknya produk premium, misalnya, merek iPhone yang saat ini menggunakan material full metal yang tampak lebih mewah dan berkarakter. Ini menyiratkan bahwa sifat suatu barang adalah sesuatu yang penting untuk dipertimbangkan. Produsen yang tidak fokus pada kualitas barang akan menanggung resiko kurangnya kepedulian pembeli.

Citra merek sangat penting untuk memisahkan item dari pesaing. Ini menyiratkan bahwa pelanggan pada umumnya akan memilih produk yang memiliki citra merek yang layak dibandingkan dengan orang lain dalam memenuhi kebutuhan mereka. Untuk situasi ini, produk Samsung juga kekurangan sifat yang bagus. Menurut techinasia, produk Samsung mulai kehilangan persaingan dengan produsen baru dari China yang sedang naik daun, yang sedang dipertimbangkan pembeli.

Persepsi harga juga merupakan salah satu faktor penentu dalam menciptakan minat beli bagi pembeli, karena pembeli saat ini pada umumnya akan memilih biaya yang

efisien dan moderat yang bermanfaat bagi mereka. Selain itu, di tengah kondisi keuangan yang memburuk, pembeli semakin spesifik dalam mendapatkan barang yang mereka butuhkan. Menurut Techinasia, produk Samsung juga tidak sesuai dengan sifat produk dengan harga stiker. Produsen Samsung umumnya akan lebih mahal daripada produk lain dengan spesifikasi serupa.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek Dan Persepsi Harga Terhadap Minat Beli *Smartphone* Samsung Seri Galaxy Pada Pengunjung Pusat Grosir Cililitan (PGC)”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret hingga bulan Agustus 2021. Waktu tersebut diperkirakan cukup untuk melakukan penelitian studi pustaka pengambilan sampel dan data yang berkaitan dengan penelitian ini serta proses pengolahan data sehingga didapatkan hasil dan kesimpulan dari penelitian itu.

Lokasi penelitian dilakukan di Pusat Grosir Cililitan (PGC). Alasan memilih lokasi tersebut dikarenakan peneliti menganggap cocok untuk melakukan penelitian tentang produk *smartphone* untuk mendapatkan data. Alasan lain, Pusat Grosir Cililitan (PGC) merupakan tempat grosir terbesar di Jakarta Timur akan memudahkan peneliti mencari informasi tentang *smartphone* merek samsung.

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kualitas Produk (X1), Citra Merek (X2), dan Persepsi Harga (X3). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Minat Beli (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 133, yaitu pengunjung Pusat Grosir Cililitan (PGC) yang belum menggunakan *smartphone* merek Samsung, tetapi sudah pernah melihat produk *smartphone* merek Samsung, memiliki pengetahuan tentang kualitas produk, citra merek dan mengetahui kisaran harga produk Samsung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu merupakan teknik

pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih untuk dijadikan sampel.

Pada pengumpulan data yang dibutuhkan penelitian ini, digunakan teknik antara lain:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara observasi bertujuan untuk memperoleh data serta informasi mengenai upaya yang akan dan telah dilakukan. Dengan teknik observasi yang bersifat pasif dimana peneliti tidak ikut serta dalam suatu aktivitas yang diteliti, peneliti dapat melakukan pengamatan bebas yaitu dengan mencatat apa yang menjadi daya tarik, melakukan analisis serta membuat kesimpulan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Dalam pelaksanaan wawancara, agar pokok-pokok permasalahan terarah, penulis menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala pengukuran untuk semua indikator pada masing-masing variabel menggunakan skala likert (Skala 1 sampai 5) dimulai sangat tidak setuju (TS) sampai dengan sangat setuju (SS). Skala pengukuran ini berarti bahwa jika nilainya semakin mendekati 1 berarti semakin tidak setuju. Sebaliknya, jika semakin mendekati angka 5 berarti semakin setuju.

4. Studi Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal ilmiah, literatur serta publikasi lain yang layak dijadikan sumber informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menjelaskan Variabel Kualitas Produk (X1) pada penelitian ini diukur melalui 13 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Mayoritas responden sangat setuju pada variabel kualitas produk sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas produk yang diterapkan relatif mendukung minat beli pada pengunjung pusat grosir cililitan (PGC).

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Kualitas produk (X1)

No.	Pernyataan	Rata-rata Skor	Keterangan
1	X11	4.47	Sangat Setuju
2	X12	4.47	Sangat Setuju
3	X13	4.51	Sangat Setuju
4	X14	4.45	Sangat Setuju
5	X15	4.49	Sangat Setuju
6	X16	4.45	Sangat Setuju
7	X17	4.54	Sangat Setuju
8	X18	4.47	Sangat Setuju
9	X19	4.52	Sangat Setuju
10	X110	4.59	Sangat Setuju
11	X111	4.44	Sangat Setuju
12	X112	4.51	Sangat Setuju
13	X113	4.51	Sangat Setuju

Tabel 2 menjelaskan Variabel Citra Merek pada penelitian ini diukur melalui 8 pernyataan yang memperkenalkan petunjuk dari variabel tersebut. Berdasarkan hasil tabel 2 bahwa mayoritas responden sangat setuju pada variabel citra merek sehingga dapat dikatakan bahwa citra merek yang diterapkan relatif mendukung minat beli pada pengunjung pusat grosir cililitan (PGC).

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel Citra Merek (X2)

No.	Pernyataan	Rata-rata Skor	Keterangan
1	X21	4.56	Sangat Setuju
2	X22	4.52	Sangat Setuju
3	X23	4.45	Sangat Setuju
4	X24	4.49	Sangat Setuju
5	X25	4.49	Sangat Setuju
6	X26	4.51	Sangat Setuju
7	X27	4.50	Sangat Setuju
8	X28	4.48	Sangat Setuju

Tabel 3 menjelaskan dalam penelitian dikur melalui 8 pernyataan yang memperkenalkan petunjuk dari variabel tersebut. Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa mayoritas responden sangat setuju pada variabel persepsi harga sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi harga yang diterapkan relatif mendukung minat beli pada pengunjung pusat grosir cililitan(pgc).

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Harga (X3)

No.	Pernyataan	Rata-rata Skor	Keterangan
1	X31	4.58	Sangat Setuju
2	X32	4.53	Sangat Setuju
3	X33	4.57	Sangat Setuju
4	X34	4.53	Sangat Setuju
5	X35	4.61	Sangat Setuju
6	X36	4.61	Sangat Setuju
7	X37	4.59	Sangat Setuju
8	X38	4.59	Sangat Setuju

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.990	2.357	5.087	.000
X1	.443	.048	.556	9.155	.000
X2	.125	.065	.123	1.912	.000
X3	.478	.092	.332	5.173	.000

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,990 + 0,443 X1 + 0,125 X2 + 0,478 X3 + e$$

Dimana:

Y = Minat Beli

X1 = Kualitas Produk

X2 = Citra Merek

X3 = Persepsi Harga

e = Standar Error

Berdasarkan perhitungan SPSS 22 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,990 artinya jika variabel Kualitas Produk (X1) Citra Merek (X2) dan Persepsi Harga (X3) adalah 0 (nol) maka minat beli nilainya adalah 11,990 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi minat beli dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel Kualitas Produk 0,443 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan minat beli dengan asumsi variabel-variabel yang lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel Citra Merek 0,125 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan minat beli dengan asumsi variabel-variabel yang lain bernilai tetap.
4. Koefisien regresi Persepsi Harga 0,478 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan minat beli dengan asumsi variabel-variabel yang lain bernilai tetap.

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. Menurut Ghozali (2018:99), uji parsial t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun prosedurnya sebagai berikut: apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima atau t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima. Demikian pula sebaliknya jika $\text{sig} > 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka H_o diterima.

Tabel 5. Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
B		Std. Error	Beta		
X1	.443	.048	.556	9.155	.000
X2	.125	.065	.123	1.912	.000
X3	.478	.092	.332	5.173	.000

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel kualitas produk sebesar 9,155 untuk variabel citra merek sebesar 1,912 dan untuk variabel persepsi harga sebesar 5.173 selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel untuk memperoleh t tabel dapat dilihat dari tabel t student, yaitu pada degrees of freedom (df) sebesar 97 (jumlah data di kurangi jumlah variabel) dan pada signifikansi 5% maka diperoleh nilai t tabel adalah sebesar 1.6607. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan:

1. Kualitas Produk (X1) terhadap Minat Beli (Y) variabel Kualitas Produk (X1) mempunyai t hitung 9,155 dengan t tabel 1,6607 ($9,155 > 1,6607$) jadi t hitung lebih besar dari pada t tabel juga dengan nilai signifikansi 0,000 yang diperoleh lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_o ditolak, jadi disimpulkan bahwa kualitas produk berpengaruh terhadap minat beli.
2. Citra Merek (X2) terhadap Minat Beli (Y) variabel Citra Merek (X2) mempunyai t hitung 1,912 dengan t tabel 1,6607 ($1,912 > 1,6607$) jadi t hitung lebih besar dari pada t tabel juga dengan nilai signifikansi 0,000 yang diperoleh lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_o ditolak, jadi disimpulkan bahwa citra merek berpengaruh terhadap minat beli.

3. Persepsi Harga (X3) terhadap Minat Beli (Y) variabel Persepsi Harga (X3) mempunyai t hitung 5,173 dengan t tabel 1,6607 ($5,173 > 1,6607$) jadi t hitung lebih besar dari pada t tabel juga dengan nilai signifikansi 0,000 yang diperoleh lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi disimpulkan bahwa persepsi harga berpengaruh terhadap minat beli.

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan atau secara simultan.

Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	774.373	3	258.124	152.484	.000 ^b
Residual	164.202	97		1.693	
Total		938.574		100	

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 152,484 selanjutnya di bandingkan dengan F tabel dk pembilang = k dan dk penyebut = $(n-k-1)$, jadi dk pembilang = 3 dan dk penyebut = $100-3- 1 = 97$. Dengan taraf hitung sebesar 5% maka diperoleh F tabel 2,70. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung 152,484 lebih besar dari F tabel 2,70 ($152,484 > 2,70$). Hal ini juga dapat diperkuat oleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang diperoleh lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang artinya H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas produk, citra merek dan persepsi harga secara simultan berpengaruh terhadap minat beli.

Pembahasan hasil perhitungan sebagai berikut:

1. H1: Kualitas Produk berpengaruh terhadap Minat Beli

Berdasarkan SPSS versi 22 yang menyatakan t hitung 9,155 $>$ t tabel 1,6607 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan kualitas produk memiliki pengaruh signifikan terhadap minat beli.

2. H2: Citra Merek berpengaruh terhadap Minat Beli

Berdasarkan SPSS versi 22 yang menyatakan t hitung $1,912 > t$ tabel $1,6607$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan citra merek memiliki pengaruh signifikan terhadap minat beli.

3. H3: Persepsi Harga berpengaruh terhadap Minat Beli

Berdasarkan SPSS versi 22 yang menyatakan t hitung $5,173 > t$ tabel $1,6607$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan persepsi harga memiliki pengaruh signifikan terhadap minat beli.

4. H4: Kualitas Produk, Citra Merek dan Persepsi Harga berpengaruh terhadap minat beli.

Berdasarkan SPSS versi 22 yang menyatakan F hitung $152,484 > f$ tabel $2,70$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka keputusan yang di ambil adalah menolak H_0 dan H_a diterima, artinya secara simultan kualitas produk, citra merek dan persepsi harga secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat beli.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat maka dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t kualitas produk berpengaruh terhadap minat beli. Hal ini dilihat dari t hitung $9,155$ dengan t tabel $1,6607$ jadi t hitung $> t$ tabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil uji t pada citra merek berpengaruh terhadap minat beli hal ini dilihat dari t hitung $1,912$ dengan t tabel $1,6607$ jadi t hitung $> t$ tabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil uji t pada persepsi harga berpengaruh terhadap minat beli hal ini dilihat dari t hitung $5,173$ dengan t tabel $1,6607$ jadi t hitung $> t$ tabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Berdasarkan hasil Uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel (F hitung $152,484 > F$ tabel $2,70$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Secara simultan kualitas produk, citra merek dan persepsi harga berpengaruh terhadap minat beli.

5. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 82%. Menunjukkan bahwa variabel Minat Beli dapat dijelaskan variabel Kualitas Produk, Citra Merek dan Persepsi Harga sebesar 82% dan sisanya 18% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

REFERENSI

- Anton Mulyono Aziz dan Maya Irjayanti, (2018). Manajemen. Bandung, Mahardika Group.
- Sulastri. (2018). Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik. Bandung: La Goods Publishing.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2019). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Amirullah. (2018). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Pramono. (2018). Pertimbangan Dalam Membeli Produk Barang Maupun Jasa. Jakarta: Intidayu Press.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. (2018). Marketing Managemet. Edisi 15 Global Edition. Pearson.
- Ferdinand. (2018). Metode Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gaspersz, Vincent, (2021), All In One: Production and Inventori Management, Edisi 8, Bogor.
- Tjiptono, Fandy. (2018). Strategi Pemasaran, ed. 3, Yogyakarta, Andi.
- Malik, F; Yaqoob., S., A.S. Aslam. (2019). The Impact Of Price Perception, Service Quality, And Brand Image On Customer Loyalty (Study of Hospitaly Industry In Pakistan) Interdisciplinary Journal Of Contemporary research In busines Vol 4, No 5, Halaman 114-126.
- Simamora. (2019). Riset Pemasaran, Cetakan Pertama, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama

Hasan Basri¹⁾, * Mohammad Gusvarizon²⁾, Putu Tirta Sari Ningsih³⁾,
Muhammad Habib Abdillah⁴⁾

¹⁾²⁾⁴⁾Program Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

³⁾Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: gusvarizon@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.1190>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Bukit Makmur Mandiri Utama. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini dilakukan dengan mencari data primer melalui kuesioner terhadap responden (karyawan PT Bukit Makmur Mandiri Utama). Data penelitian diolah dengan Analisa statistik dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f. Analisis koefisien determinasi (R^2) menggunakan aplikasi SPSS Statistik versi 20. Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 24,350 + 0,741 X_1 + (-0,040) X_2 + 0,463 X_3$. Hasil uji f menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama dengan presentase sebesar 47,1% dari hasil koefisien determinasi (R^2).

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, leadership and work discipline on employee performance at PT Bukit Makmur Mandiri Utama. The formulation of the research problem is whether compensation, leadership and work discipline have a significant effect on employee performance at PT Bukit Makmur Mandiri Utama. This study uses quantitative research methods with a correlational approach. This research was conducted by searching for primary data through questionnaires to respondents (employees of PT Bukit Makmur Mandiri Utama). The research data was processed by statistical analysis with validity and reliability tests, classical assumption tests and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing through t test and f test. The analysis of the coefficient of determination (R^2) uses the SPSS Statistics version 20 application. The results of the analysis show that for the multiple linear regression test results, the equation $Y = 24.350 + 0.741 X_1 + (-0.040) X_2 + 0.463 X_3$ is obtained. The results of the f test show that compensation, leadership and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Bukit Makmur Mandiri Utama with a percentage of 47.1% from the coefficient of determination (R^2).

Keywords: Compensation, Leadership, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara di Asia Tenggara yang mempunyai peranan penting dalam perekonomian di wilayah Asia Tenggara maupun Dunia. Saat ini Dunia telah masuk dalam Era Industri 4.0. Era Industri 4.0 merupakan kelanjutan dari era revolusi Industri pertama hingga ketiga. Era Industri 4.0 ditandai dengan penggunaan IoT (Internet of Things) dan kerja sama antar manusia lewat komputasi awan, layanan internal dan lintas organisasi. Teknologi berdampak terhadap proses kerja di lingkungan industri. Untuk dapat bertahan, perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang unggul untuk mendukung keberlangsungan operasi perusahaan dimasa depan.

Asset yang paling penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Pada dasarnya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Agar organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan, perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi.

Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan jika kinerja para karyawan tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu perusahaan. Kualitas perusahaan bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi

dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama.

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Kinerja merupakan sebuah proses manajemen atau suatu unjuk kerja organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dalam meningkatkan kinerja para karyawan, suatu perusahaan dapat menempuhnya dengan beberapa cara. Misalnya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya di perusahaan, kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para bawahannya, dan sikap disiplin kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan. Melalui hal tersebut diharapkan para pegawai bisa bersikap sesuai dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang telah dibuat sebelumnya oleh perusahaan demi tercapainya tujuan Bersama.

Kompensasi menurut Hasibuan (2014, 118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin meninggalkan perusahaan dan penempatan kembali sangat tidak mudah.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksi.

Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang di terima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Tetapi yang menjadi persoalan adalah, apakah sistem kompensasi benar-benar meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang tinggi bagi motivasi kerja pegawai atau tidak. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan PT Bukit Makmur Mandiri Utama diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018, 104) kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Pemimpin dalam kegiatannya memiliki berbagai gaya, gaya kepemimpinan dalam organisasi juga memegang peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu memperhatikan kemampuan karyawan.

Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Afandi, 2018, 12), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Penting untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bukit Makmur Mandiri Utama. Berdasarkan hal tersebut, maka dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama”.

METODE PENELITIAN

Adapun penelitian ini di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama yang beralamat di Honey Lady Tower Lantai 9, Jl. Pluit Selatan Raya, Pluit, RT.21/RW.8, Penjaringan, Kec Penjaringan, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14450.

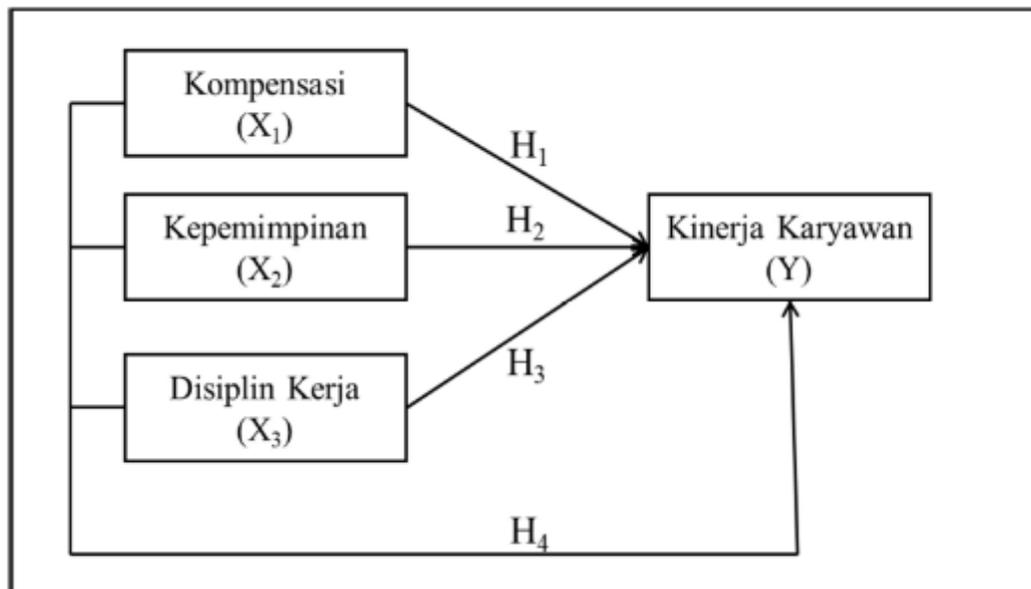
PT Bukit Makmur Mandiri Utama, atau yang sering disebut dengan BUMA, didirikan pada tahun 1998, dan saat ini merupakan kontraktor pertambangan batubara terbesar kedua di Indonesia yang beroperasi secara independen. BUMA merupakan bisnis keluarga pada saat didirikan, dan kemudian diakuisisi oleh Delta Dunia pada tahun 2009, sehingga berubah menjadi korporasi yang dioperasikan secara professional. BUMA saat ini memiliki pangsa pasar sebesar sekitar 20%, dengan menyediakan jasa pertambangan bagi beberapa perusahaan tambang terbesar dan terlama di industri batubara Indonesia, serta beberapa pemain baru yang memiliki potensi pertumbuhan masa depan yang tinggi.

BUMA melakukan pekerjaan penambangan secara menyeluruh, mulai dari pengupasan lapisan tanah penutup, penambangan batu bara, pengangkutan batu bara serta reklamasi dan rehabilitasi tanah. Operasional BUMA didukung lebih dari

11.300 karyawan Bersama dengan tim manajemen yang solid dan berpengalaman di bidang penambangan batu bara, serta difasilitasi dengan teknologi canggih dan lebih dari 2.500 unit alat berat dari berbagai merek seperti Komatsu, Caterpillar, Hitachi, Volvo, Scania dan Mercedes. Saat ini, BUMA memiliki dua kantor perwakilan yang berlokasi di Balikpapan, Kalimantan Selatan dan Tanjung Redeb, Kalimantan Timur.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai gambar 1 berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian



Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut sugiyono (2014, 44) pengertian variabel independent adalah “Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam hubungannya dengan judul yang ditetapkan,

yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3).

Menurut sugiyono (2014, 39), “Variabel dependen dalam bahasa indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2014, 224) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi”.

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan sekunder.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. Menurut Sugiyono (2014, 187) “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Menurut Sugiyono (2014, 192) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2014, 187) “Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui pihak lain atau melalui dokumen elektronik maupun cetak”.

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, digunakan metode Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) jawaban, nilai (bobot) diterapkan pada setiap jawaban yang dipilih, berikut ini adalah tabel Skala Likert:

Tabel 1. Bobot Skala Likert

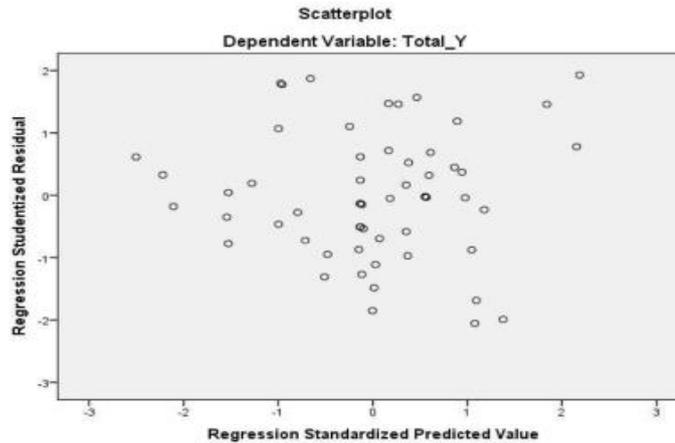
No	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam melakukan pengujian hipotesis, peneliti menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang sudah dijelaskan. Analisis deskriptif variabel penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penyajian data masing-masing variabel adalah dalam bentuk distribusi skor, mean dan Tingkat Capaian Responden dimana masing-masing responden memberikan penilaian sesuai dengan keadaan sebenarnya. Hasil penelitian yang didasarkan pada isian responden yang berjumlah 57 karyawan PT Bukit Makmur Mandiri Utama. Jumlah pernyataan kuesioner secara keseluruhan adalah 44 butir dimana untuk variabel kompensasi sebanyak 6 butir, variabel kepemimpinan 15 butir, variabel disiplin kerja 9 butir, dan variabel kinerja karyawan 14 butir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu observasi ke observasi lain. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS 20:

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (diolah oleh penulis, 2021)

Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan korelasi kuat antara variabel bebas (Independent). Uji Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Bila nilai VIF < 10 maka mencerminkan terjadi Multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	,798	1,254
Kepemimpinan (X2)	,776	1,288
Disiplin Kerja (X3)	,703	1,423

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (diolah oleh penulis, 2021)

Berdasarkan table Uji Multikolinieritas, dapat diketahui bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel Independent kurang dari 10 yaitu Kompensasi sebesar $1,254 < 10,00$ Kepemimpinan sebesar $1,288 < 10,00$ dan Disiplin Kerja sebesar $1,423 < 10,00$ dengan nilai toleransi dari masing-masing variabel Independent lebih dari 0,10 yaitu Kompensasi sebesar 0,798, Kepemimpinan sebesar 0,776 dan Disiplin Kerja sebesar 0,703. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa diantara ke tiga variabel bebas (Independent) tersebut tidak ditemukan adanya masalah Multikolonierritas.

Uji Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Variabel bebas, variabel terikat memiliki hubungan kausal. Hasil uji regresi linear berganda penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,350	5,128		4,748	,000
Kompensasi_X1	,741	,174	,476	4,251	,000
Kepemimpinan_X2	-,040	,066	-,068	-,603	,549
Disiplin kerja_X3	,463	,151	,365	3,064	,003

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (diolah oleh penulis, 2021)

Dari tabel diatas diperoleh model sistematis uji regresi linear berganda dari penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 24,350 + 0,741 X_1 + (-0,040) X_2 + 0,463 X_3$$

Berdasarkan model matematis diatas, nilai konstanta β_0 sebesar 24,350. Selanjutnya nilai koefisien untuk Kompensasi (X1) $\beta_1 = 0,741$ berarti bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif. nilai koefisien untuk Kepemimpinan (X2) $\beta_2 = -0,040$ berarti bahwa Kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang searah karena bertanda negatif, dan nilai koefisien untuk Disiplin kerja (X3) $\beta_3 = 0,463$ yang berarti memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif.

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
	1 (Constant)	24,350	5,128		
Kompensasi_X1	,741	,174	,476	4,251	,000
Kepemimpinan_X2	-,040	,066	-,068	-,603	,549
Disiplin kerja_X3	,463	,151	,365	3,064	,003

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (diolah oleh penulis, 2021)

Tahap-tahap untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikansi

Berdasarkan tabel 5 Uji t diatas diketahui bahwa besarnya nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi sebesar (4,251), Kepemimpinan (-0,603) dan Disiplin Kerja (3,064) dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%).

2. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diketahui melalui tabel statistik pada tingkat 0,05 (5%) df; n-k atau $57 - 3 = 54$ maka di peroleh nilai t_{tabel} yaitu 2,005.

3. Menentukan Hipotesis

- a) Hipotesis 1 (Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,251 > 2,005$ dan uji signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yaitu Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b) Hipotesis 2 (Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,603 < 2,005$ dan uji signifikansi $0,549 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Yaitu Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- c) Hipotesis 3 (Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,064 > 2,005$ dan uji signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yaitu Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F (kelayakan model) adalah pengujian yang digunakan untuk menguji apakah variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	344,629	3	114,876	15,705	.000 ^b
Residual	387,687	53	7,315		
Total	732,316	56			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (diolah oleh penulis, 2021)

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa besarnya nilai F_{hitung} adalah 15,705 dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%)

2. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dicari melalui tabel statistika pada tingkat signifikan 5% dengan rumus:

$$F_{tabel} = F(k ; n-k) \text{ atau } (3 ; 57-3)$$

$$= F(3;54) = 2,78$$

3. Menentukan Hipotesis

Hipotesis 4 (Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,705 > 2,78$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yaitu Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi (r) dan Nilai determinasi (r square) antara kompensasi, kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.441	2,705

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X3), Kompensasi(X1), Kepemimpinan(X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (diolah oleh penulis, 2021)

Berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi diatas, dapat diketahui koefisien determinasi (R) sebesar 0,471 (47,1%). Hal ini menunjukkan bahwa 47,1% Kinerja Karyawan PT Bukit Makmur Mandiri Utama secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja. Sedangkan 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan oleh peneliti ke dalam penelitian ini. Untuk variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar kepada perusahaan dapat dikembangkan oleh peneliti-peneliti selanjutnya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan penelitian maka penulis merekomendasikan beberapa saran kepada pihak manajemen sebagai berikut:

1. Kompensasi yang sudah berjalan dengan baik tetap di jaga dan dipertahankan agar menimbulkan dampak positif bagi kinerja karyawan, namun ada beberapa hal yang harus diperbaiki yaitu indikator pemberian Bonus yang mendapatkan nilai terendah sebesar 3,86 dengan kategori Baik. Saran untuk PT Bukit Makmur Mandiri Utama perlu adanya standar penetapan Bonus perorangan yang diketahui oleh seluruh karyawan perusahaan, seperti misalnya Bonus sejumlah sekian untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja individu maupun berhasil menciptakan inovasi baru baik dalam hal pekerjaan ataupun dalam hal produk perusahaan. Karena saat ini karyawan belum mengetahui ketetapan pasti terhadap besaran Bonus prestasi kerja perorangan tersebut. Dimana saat ini Bonus diberikan sesuai dengan kehendak pimpinan perusahaan.
2. Nilai-nilai kepemimpinan yang ada saat ini harus di tingkatkan karena dengan kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak positif kepada karyawan. Pada variabel Kepemimpinan terdapat indikator kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik yang mendapatkan nilai terendah sebesar 3,53 dengan kategori baik. Saran untuk PT Bukit Makmur Mandiri Utama Perlu memperhatikan keluhan, sharing dan mengakui kelebihan karyawan lain. Atasan diharapkan meningkatkan perhatian secara lebih maksimal, mendengarkan keluhan dan memahami masukan atau pendapat yang diberikan oleh karyawan, karena hal ini akan membuat karyawan lebih merasa di hargai.
3. Disiplin kerja bertujuan agar karyawan menaati semua norma social dan peraturan perusahaan. Pada variabel Disiplin Kerja terdapat indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang mendapatkan nilai terendah sebesar 3,63 dengan kategori baik. Saran untuk PT Bukit Makmur Mandiri Utama, Perusahaan perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan pada saat melanggar peraturan. Agar Karyawan dapat mengikuti peraturan perilaku dalam Perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data serta mengkaji lebih banyak

sumber maupun referensi yang terkait dengan penelitian sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik

5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing Pekanbaru. Nusa Media Yogyakarta.
- Akhmad, Jaenudin. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Assuari, Sofjan. (2014). *Manajemen Produksi, Edisi 4*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Darsono, Rahmat. *Tarif dan Dokumen Pasasi*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Dewi, Shinta Dei Prana. Dzulkirom, Moch., dan Dwi Atmanto. (2015). *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 21 No. 1*. Malang: Diakses Pada Tanggal 16 November 2020.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Edisi ketujuh*, BP UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jaenudin, Akhmad. (2012). *Manajemen Perkantoran & Bisnis*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Karya Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nuraida, Ida. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran Edisi Revisi*. Jakarta: Kanisius.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rommy dkk. (2016). Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Malut. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No. 2 Juni 2016, Hal. 254-264. Diakses Pada Tanggal 16 November 2020.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, (2013). *Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0 dan Aplikasi Statistik*, Pustaka Baru, Yogyakarta.
- Silvia dkk. (2014). Pengaruh Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 2 No. 3 September 2014, Hal. 1592-1602. Diakses Pada Tanggal 16 November 2020.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Bandung: CV Alfabeta.
- Usman, Khaerul. (2014). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Windy Dyah Indriyani. (2016). Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5*, Nomor 9, September 2016. Diakses Pada Tanggal 14 November 2020.

Analisis Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Pengambilan Sertifikasi Akuntansi terhadap Profesi Akuntansi (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi FEB UMHT Tahun 2022)

Citra^{1*)}, Mansur²⁾, Dian Anggraini Tri Utami³⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

³⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: citra131986@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.1128>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui pengaruh Minat Mahasiswa terhadap Profesi Akuntansi (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi FEB UMHT). (2) Untuk mengetahui Sertifikasi Akuntansi *Chartered Accountant* (CA) terhadap terhadap Profesi Akuntansi (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi FEB UMHT). Penelitian ini dilaksanakan di Prodi Akuntansi FEB UMHT. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 Mahasiswa yang di ambil secara melalui sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reabilitas, asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan uji asumsi klasik variabel minat mahasiswa akuntansi dalam pengambilan sertifikasi akuntansi terhadap profesi akuntansi menghasilkan nilai signifikan. Hasil uji T variabel Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pengambilan Sertifikasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Profesi Akuntansi. Uji F menunjukkan kedua variabel secara simultan (bersama-sama) berpegaruh secara signifikan terhadap Profesi Akuntansi. Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,514 atau 51,4%. Hal ini berarti 51,4% Profesi Akuntansi dapat dijelaskan oleh Minat Mahasiswa dalam pengambilan Sertifikasi CA sedangkan 48,6% Profesi Akuntansi dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Minat Mahasiswa, Sertifikat CA, Profesi Akuntansi

Abstract

This study aims to: (1) Determine the effect of Student Interests on the Accounting Profession (Case Study of FEB UMHT Accounting Students). (2) To find out Chartered Accountant (CA) Accounting Certification for the Accounting Profession (Case Study of FEB UMHT Accounting Students). This research was conducted at the FEB UMHT Accounting Study Program. The sample in this study were 56 students who were taken through a saturated sample. Data analysis techniques used in this study are validity, reliability, classical assumptions and multiple regression analysis. The results of this study indicate that the classical assumption test of the interest variable of accounting students in taking accounting certification for the accounting profession produces significant value. The results of the T-test variable Interest of Accounting Students in Taking Accounting Certification have a significant effect on the Accounting Profession. The F test shows both variables simultaneously (together) have a significant effect on the Accounting Profession. The calculation results can be seen that the coefficient of determination (Adjusted R Square) obtained is 0.514 or 51.4%. This means that 51.4% of the Accounting Profession can be explained by Student Interests in taking CA Certification while 48.6% of the Accounting Profession is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Student Interest, CA Certificate, Accounting Profession

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman menuntut lulusan sarjana yang lebih berkualitas. Mahasiswa dituntut memiliki kemampuan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang lebih dalam dunia kerja. Kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan juga bergantung pada karir atau profesi yang akan dipilih. Salah satu karir yang membutuhkan kemampuan dan pengetahuan lebih tersebut adalah karir dalam bidang akuntansi.

Di era globalisasi sekarang, teknologi menjadi salah satu faktor utama untuk mencari informasi tentang perkembangan ilmu. Informasi seputar akuntansi dapat mudah diakses dimanapun. Menurut Enny & Badingatus (2014) Sejak tanggal 31 Desember 2015 telah diresmikan Masyarakat Ekonomi ASEAN yang tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa, tetapi terbukanya pasar tenaga kerja profesional, salah satunya akuntansi. Profesionalisme dalam bidang akuntansi dapat diperoleh dengan sertifikasi akuntan yaitu: *Chartered Accountant (CA)* yang merupakan sertifikat kualifikasi sebagai akuntan profesional.

Saat ini tercatat ada sebanyak 5.192 pemegang ASEAN CPA di ASEAN dan 1.900 diantaranya merupakan ASEAN CPA dari Indonesia. Pemegang ASEAN CPA di Indonesia merupakan yang terbanyak di ASEAN. Namun, jumlah tersebut masih sangat sedikit apabila dibandingkan dengan jumlah Akuntan Beregister yang terdaftar di Kementerian Keuangan. Perbandingannya hanya sekitar 8,6%. Oleh karena itu, PPPK terus memberikan dukungan dan membangun sinergi dengan asosiasi profesi akuntansi untuk meningkatkan jumlah pemegang ASEAN CPA dari Indonesia.

IAI, (2019) menyatakan bahwa Chartered Accountant Indonesia yang ditetapkan dengan sebutan CA merupakan kualifikasi akuntan profesional sesuai panduan standar internasional. Kualifikasi CA ditetapkan untuk menjaga dan meningkatkan kepercayaan, memberikan perlindungan, mampu menghadapi tantangan profesi, dan memiliki daya saing sebagai jaminan peningkatan kualitas yang profesional di era globalisasi.

Menurut Ni Putu dan I Ketut, (2016) Pendidikan Profesi akuntansi adalah pendidikan lanjutan setelah selesai menempuh pendidikan sarjana S1 jurusan akuntansi berdasarkan surat keputusan men-diknas RI No.179/U/2001 tentang penyelenggaraan PPAK. Menurut Internasional Federation of Accountants, yang dimaksud dengan Profesi Akuntansi adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang Akuntan, termasuk bidang pekerjaan Akuntan publik, Akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja pada pemerintah atau akuntan sebagai pendidik. Selain itu pendidikan profesi akuntansi juga dapat diartikan sebagai suatu usaha yang bertujuan untuk menghasilkan akuntan professional dengan standarisasi kualitas akuntan di Indonesia

Salah satunya pada lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program akuntansi pemilihan karir tidak tertutup pada profesi akuntansi saja, banyak pilihan profesi yang dapat dijalani oleh mereka tergantung faktor-faktor yang melatarbelakanginya. CA sebagai kualifikasi akuntan profesional berstandar internasional dalam era globalisasi sekarang ini, semakin banyak diminati oleh para lulusan akuntansi yang kompeten, terutama untuk pengembangan karir dalam berbagai sektor. Antara lain karir sebagai tenaga dosen akuntansi atau sebagai tenaga pengajar dan tenaga pendidik akuntansi. Nnamun ada juga yang kurang berminat memiliki sertifikat CA.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Minat Mahasiswa terhadap Profesi Akuntansi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi FEB UMHT?
2. Apakah Pengambilan Sertifikasi Akuntansi berpengaruh terhadap Profesi Akuntansi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi FEB UMHT?
3. Apakah Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Pengambilan Sertifikasi Akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap Profesi Akuntansi?

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

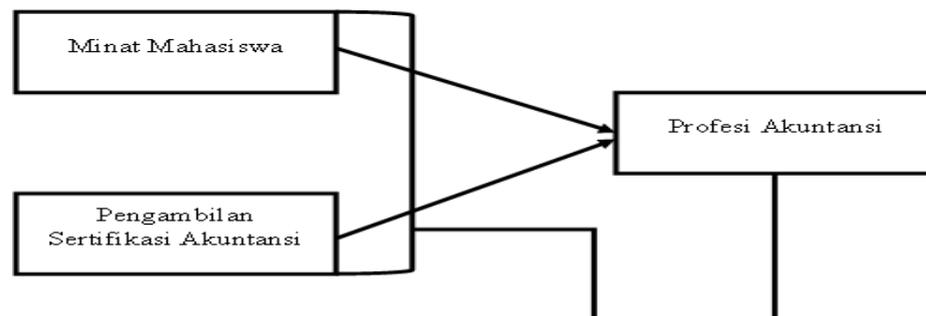
1. Untuk mengetahui pengaruh minat mahasiswa terhadap terhadap Profesi Akuntansi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi FEB UMHT
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengambilan Sertifikasi Akuntansi terhadap Profesi Akuntansi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi FEB UMHT
3. Untuk mengetahui pengaruh Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Pengambilan Sertifikasi Akuntansi secara simultan terhadap Profesi Akuntansi pada Program Studi Akuntansi FEB UMHT

Pendidikan Profesi akuntansi adalah pendidikan lanjutan setelah selesai menempuh pendidikan sarjana S1 jurusan akuntansi berdasarkan surat keputusan men-diknas RI No.179/U/2001 tentang penyelenggaraan PPAK. Menurut Internasional Federation of Accountants, yang dimaksud dengan Profesi Akuntansi adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang Akuntan, termasuk bidang pekerjaan Akuntan publik, Akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja pada pemerintah atau akuntan sebagai pendidik. Selain itu pendidikan profesi akuntansi juga dapat diartikan sebagai suatu usaha yang bertujuan untuk menghasilkan akuntan professional dengan standarisasi kualitas akuntan di Indonesia (Ni Putu dan I Ketut, 2016). Menurut Syaiful Bahri (2016:2) Akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran, dan pelaporan atas suatu transaksi dengan cara sedemikian rupa, sistematis dari segi isi, dan berdasarkan standar yang diakui umum. Menurut Agie Hanggara (2019:1) mengemukakan bahwa Akuntansi merupakan proses identifikasi, pencatatan dan pelaporan data-data atau informasi ekonomi yang bermanfaat sebagai penilaian dan pengambilan keputusan. Menurut Lubis (2017), Profesi akuntan dianggap menjadi profesi yang membanggakan dan memiliki prestise yang tinggi serta keberadaannya sangat tergantung atas pengakuan dan kepercayaan masyarakat. Seorang akuntan dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus tunduk dan menjunjung tinggi pada kode etik profesi yang telah ditetapkan yaitu Kode Etik Akuntan Indonesia. Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan, penguasaan dan keahlian khusus pada suatu bidang. Menurut Harti (2018) profesi adalah suatu pekerjaan yang berbasiskan pengetahuan yang luas dan keahlian (expertise) tertentu serta menuntut tanggung

jawab sosial dan moral tertentu kepada masyarakat. Menurut Arisudana (2009) dalam Sumaryono (2016) niat merupakan komponen dalam diri individu yang mangacu pada keinginan untuk melakukan suatu perilaku, sedangkan perilaku adalah tindakan nyata dari keinginan berperilaku tersebut. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) telah menetapkan sebutan *Chartered Accountant Indonesia (CA)* sebagai kualifikasi akuntan profesional sesuai panduan standar internasional. Berdasarkan para ahli di atas, profesi akuntan adalah profesi yang tinggi derajatnya dalam bidang akuntansi. Sehingga dapat menjadi salah satu minat mahasiswa untuk menunjang karir setelah lulus di program studi Akuntansi.

METODE PENELITIAN

Kerangka pemikiran adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara teori dengan beberapa faktor yang ada pada penelitian. Kerangka Pemikiran untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikiran Penelitian

Penelitian dilakukan di Prodi Akuntansi FEB UMHT di Jl. Raya Bogor KM.20 Kramat Jati Jakarta Timur. Penelitian dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan, mulai bulan Maret 2022 sampai dengan Juli 2022.

Dalam penyusunan suatu penelitian, terlebih dahulu perlu menentukan jenis penelitian yang akan dilaksanakan. Menurut Sugiyono (2016,2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid serta sistematis dengan tujuan tertentu yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan dan dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan

mengantisipasi masalah. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek melainkan meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki objek atau subjek tersebut. Populasi penelitian ini sebanyak 108 populasi yaitu Mahasiswa Akuntansi Semester akhir Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MH Thamrin. Sampel penelitian digunakan untuk mendapatkan gambaran dari populasi. Menurut Sugiyono (2016,81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. Sampel penelitian ini secara acak adalah 56 mahasiswa Akuntansi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MH Thamrin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 6 kelompok, yaitu: 20 - 25 tahun, 26 – 30 tahun, 31 – 35 tahun, 35 – 40 tahun, dan 41 – 50 Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan USIA

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 s/d 25 tahun	36	64,3	64,3	64,3
	26 s/d 30 tahun	12	21,4	21,4	85,7
	31 s/d 35 tahun	3	5,4	5,4	91,1
	36 s/d 40 tahun	4	7,1	7,1	98,2
	45 s/d 50 tahun	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 56 responden, sebagian besar responden berusia 20 – 25 tahun dengan jumlah 36 orang yakni 64,3%, kemudian usia 26 – 30 tahun dengan jumlah 12 orang yakni 21,4 %, usia 31-35 tahun dengan jumlah 3 orang yakni sebesar 5,4%, usia 45-50 tahun dengan jumlah 1 orang yakni sebesar 1%.

Responden berdasarkan Pendidikan dikelompokkan menjadi 5 kelompok, yaitu: SMK/SMA, D3, S1, dan Lain-Lain. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat melalui tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK	33	58,9	58,9	58,9
	S1	16	28,6	28,6	87,5
	D3	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 56 responden, sebagian besar responden berpendidikan, SMK/SMA dengan jumlah 33 yakni 58,9%, S1 dengan jumlah 16 yakni 28,6%, D3 dengan jumlah 7 yakni 12,5 %.

Responden menurut jenis kelamin dikelompokkan menjadi pria dan wanita. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	19	33,9	33,9	33,9
	PEREMPUAN	37	66,1	66,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah 37 orang yakni 66,1%, sedangkan pria berjumlah 19 orang yakni 33,9%.

Pengujian dilakukan dengan t-test, yaitu membandingkan antara T-hitung dengan T-tabel. Pedoman yang digunakan dalam uji T-test, dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Persial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,658	5,102		,913	,365
	MINAT MAHASISWA	,277	,103	,310	2,695	,009
	SERTIFIKASI AKUNTANSI	,604	,140	,497	4,324	,000

a. Dependent Variable: PROFESI AKUNTANSI

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan beberapa keputusan adalah Minat Mahasiswa (X1) terhadap Profesi Mahasiswa (Y) pada Mahasiswa Prodi Akuntansi FEB UMHT Hasil uji $t_{hitung} 2,695 > 2.005 t_{tabel}$ atau nilai signifikannya sebesar $0,009 < 0,05$, artinya variabel Minat Mahasiswa (X1) berpengaruh terhadap Profesi Akuntansi (Y) pada Mahasiswa Prodi Akuntansi FEB UMHT. Sedangkan Sertifikasi CA (X2) terhadap Profesi Akuntansi (Y) pada Mahasiswa Prodi Akuntansi FEB UMHT, hasil uji $t_{hitung} 4,324 > 2.005 t_{tabel}$ atau nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel Sertifikasi CA (X2) berpengaruh terhadap Profesi Akuntansi (Y) pada Mahasiswa Prodi Akuntansi FEB UMHT.

Uji Koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini menggunakan perbandingan antara F-hitung dan F-tabel. Dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632,030	2	316,015	28,004	,000 ^b
	Residual	598,095	53	11,285		
	Total	1230,125	55			

a. Dependent Variable: PROFESI AKUNTANSI

b. Predictors: (Constant), SERTIFIKASI AKUNTANSI , MINAT MAHASISWA

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 2,589 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000. Diketahui pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) = 56, derajat bebas ke-1 (df_1) = banyak variabel bebas (k) = 3 dan derajat bebas ke-2 (df_2) = $n-k-1 = 52$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 1,41. Oleh karena nilai F_{hitung} (28,004) > F_{tabel} (1,41) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan Minat Mahasiswa Akuntansi dan Pengambilan Sertifikasi Akuntansi secara simultan terhadap Profesi Akuntansi pada mahasiswa program studi Akuntansi FEB UMHT (Y).

Nilai dari koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat sangat terbatas. Adapun hasil uji R dapat di lihat pada table.IV.11 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji R^2

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.717 ^a	.514	.495	3,35929	.514	28,004	2	53	.000

a. Predictors: (Constant), SERTIFIKASI AKUNTANSI, MINAT MAHASISWA

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22.0 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,514 atau 51,4%. Hal ini berarti 51,4% Profesi Akuntansi dapat dijelaskan oleh Minat Mahasiswa dalam pengambilan Sertifikasi CA sedangkan 48,6% Profesi Akuntansi dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Minat Mahasiswa terhadap Profesi Akuntansi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi FEB UMHT. Dengan melalui berapa uji dapat di ketahui hasil uji $t_{hitung} 2,695 > 2.005 t_{tabel}$ atau nilai signifikannya sebesar $0,009 < 0,05$, artinya variabel Minat Mahasiswa (X1) berpengaruh terhadap Profesi Akuntansi (Y) pada Mahasiswa Prodi Akuntansi FEB UMHT. Dari hasil dari pengujian Uji T dapat di katakan bahwa Minat Mahasiswa berpengaruh pada Profesi Akuntansi yang di ukur dengan indikator yaitu pengakuan kepercayaan masyarakat, kode etik profesi dan Kode Etik Akuntan Indonesia. Sehingga minat mahasiswa untuk menjadikan Profesi Akuntansi sebagai bidang keahlian cukup tinggi pada program studi Akuntansi.
2. Pengambilan Sertifikasi Akuntansi berpengaruh terhadap Profesi Akuntansi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi FEB UMHT. Dengan melalui berapa uji dapat di ketahui hasil uji $t_{hitung} 4,324 > 2.005 t_{tabel}$ atau nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel Sertifikasi CA (X2) berpengaruh terhadap Profesi Akuntansi (Y) pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi FEB UMHT. Hasil dari pengujian Uji T dapat di katakan bahwa Sertifikasi Akuntansi (CA) dengan melalui indikator yaitu kualifikasi akuntan professional dan panduan standar internasional berpengaruh pada Profesi Akuntansi yang di ukur dengan indikator yaitu pengakuan kepercayaan masyarakat, kode etik profesi dan Kode Etik Akuntan Indonesia. Sehingga Sertifikasi Akuntansi dapat menjadi suatu bentuk jalur keunggulan untuk Prodi Akuntansi.
3. Minat Mahasiswa Akuntansi dan Pengambilan Sertifikasi Akuntansi berpangaruh secara simultan terhadap Profesi Akuntansi pada program studi Akuntansi FEB UMHT. Dengan melalui berapa uji dapat di ketahui hasil perhitungan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,514 atau 51,4%. Hal ini berarti 51,4% Profesi Akuntansi dapat dijelaskan oleh Minat Mahasiswa dan pengambilan Sertifikasi CA sedangkan 48,6% Profesi Akuntansi dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Bahri, Syaiful. (2016). Pengantar Akuntansi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Cumberland, D. M., Petrosko, J. M., & Jones, G. D. (2018). Motivations for Pursuing Professional Certification. *Performance Improvement Quarterly*, 31(1), 57–82. <https://doi.org/10.1002/piq.21256>
- Hans Kartikahadi, dkk. (2016), Akuntansi keuangan Berstadarkan SAK Berbasis IFRS Buku 1, Jakarta : Salemba Empat
- Ikatan Akuntansi Indonesia. Revisi (2017). Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan, Jakarta: IKatan Akuntansi Indonesia.
- Indrarini, R., Anwar, M. K., & Canggih, C. (2019). Does Competency Certification Really Matter to Decrease Unemployment? *International Conference on Education, Sciences and Technology*, 179–185.
- L Suparwoto, (1990), Akuntansi Keuangan Lanjutan, Edisi 1. BFE, Yogyakarta
- Sugiyono. (2017). Statistika Untuk Penelitian. ALFABETA, Bandung.
- Sumarsan, T. (2017). Akuntansi Dasar dan Aplikasi dalam Bisnis Versi IFRS. PT Indeks, Jakarta
- Wareen, Carl S., James M. Reeve, Jonathan E Duchac, (2016). Accounting 26th Edition. United States: CENGAGE Learning.
- Fifi Chairunnisa, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Ekonomi Universitas Tanjungpura Pontianak), *Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura* Vol. 3, No. 2, Desember 2014 Hal. 1-26
- Novita Indrawati, (2009). Motivasi Dan Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk), *Pekbis Jurnal*, Vol.1, No.2, Juli 2009: 124-130
- Reynold Wangarry1, Jullie Sondakh2, Novi S. Budiarmo3, (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 13(3), 2018, 108-119

Analisis Tingkat Kepatuhan Pajak Dosen Universitas MH Thamrin dalam Pelaporan Surat Pemberitahuan Orang Pribadi (SPT OP)

Neneng Suryani^{1*)}, Lily Nabilah²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: ne2nk_suryani@yahoo.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.1335>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui rasio tingkat kepatuhan pajak dosen universitas MH Thamrin dalam pelaporan Surat Pemberitahuan Orang Pribadi (SPT OP) tahun 2021. Metode penelitian yang di gunakan adalah metode deksriptif dan sumber data penelitian adalah data primer menggunakan kuesioner yang di distribusikan melalui *google form*. Obyek penelitian ini adalah dosen tetap Universitas MH Thamrin. Analisis data di lakukan dengan mengelompokkan berdasarkan kriteria dan di interprestasikan untuk mendapat kesimpulan. Hasil penelitian mendapatkan data 67 dosen yang melakukan pengisian kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan perpajakan adalah 63% memiliki pengetahuan pajak dan 37% tidak memiliki pengetahuan pajak. Tingkat kepatuhan pelaporan perpajakan adalah 62% dosen menyatakan telah patuh melakukan pelaporan pajak SPT OP tahun 2021 secara konsisten dan 28% menyatakan tidak patuh melakukan pelaporan SPT OP. Pelaporan SPT OP melalui DJPonline.go.id sebesar 75%.

Kata Kunci: Tingkat Kepatuhan, Pajak, Dosen, Surat Pemberitahuan Orang Pribadi (SPT OP)

Abstract

This study aims to determine the ratio of the level of tax compliance of MH Thamrin university lecturers in reporting individual notification letters (SPT OP) in 2021. The research method used is a descriptive method and the source of research data is primary data using questionnaires which are distributed via Google form. The object of this research is a permanent lecturer at MH Thamrin University. Data analysis was carried out by grouping based on criteria and interpreted to draw conclusions. The results of the study obtained data from 67 lecturers who filled out the questionnaire. The results showed that the level of tax knowledge was 63% had tax knowledge and 37% had no tax knowledge. The level of compliance with tax reporting was 62% of lecturers stated that they had complied with reporting the 2021 SPT OP tax consistently and 28% stated that they were not obedient in reporting the SPT OP. Reporting of SPT OP through DJPonline.go.id is 75%.

Keywords: Level of Compliance, Taxes, Lecturer, Personal Notification Letter (SPT OP)

PENDAHULUAN

Sistem *self Assesment* dalam hal perpajakan, adalah salah satu sistem yang dianut oleh Indonesia. Dengan sistem ini wajib pajak melakukan pelaporan pajak secara mandiri. Atau dapat dikatakan wajib pajak berperan aktif dalam melakukan

penghitungan, pembayaran dan pelaporan pajaknya. Sebagai warga negara yang baik, peran aktif dalam melakukan kewajiban perpajakan sangat diperlukan.

Salah satu kewajiban perpajakan yang harus dilakukan wajib pajak adalah pelaporan. Atau penyampaian SPT Tahunan ke kantor pajak. Tingkat kepatuhan pajak orang Indonesia masih rendah (cnbcindonesia, 2021). Data tingkat kepatuhan pajak orang Indonesia dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini. Dari tabel tersebut terlihat bahwa target pemerintah yaitu 80% yang melakukan penyampaian pelaporan pajak belum tercapai.

Tabel 1. Rasio Kepatuhan Penyampaian SPT Tahunan

Tahun	Rasio Kepatuhan
2015	60%
2016	61%
2017	73%
2018	71%
2019	73%
2020	78%

Universitas MH Thamrin sebagai institusi perguruan tinggi yang mengklasifikasikan tenaga kerja menjadi 2 yaitu tenaga dosen dan tenaga kependidikan. Tenaga dosen adalah tenaga pengajar (dosen) yang diberi tugas sebagai pendidik profesional dan ilmuwan, berkewajiban mentransformasikan mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat dan telah memenuhi syarat-syarat minimal. Syarat minimal untuk mendapatkan NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional) sebagai syarat menjadi dosen adalah S2 (Strata 2). Sebagai warga negara yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi diharapkan dapat membantu pemerintah dalam mencapai target rasio kepatuhan pajak.

Berdasar latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul “Analisis kepatuhan pajak dosen Universitas Mh Thamrin dalam pelaporan SPT orang pribadi tahun 2021”. Dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana cara pelaporan SPT OP tahun 2021 oleh dosen di UMHT
2. Bagaimana tingkat kepatuhan pajak dosen UMHT dalam pelaporan SPT OP Tahun 2021

METODE PENELITIAN

Pajak Menurut Undang Undang No. 28 Tahun 2007 tentang perubahan ketiga atas undang-undang no tahun 1983 tentang ketentuan umum dan tata cara perpajakan pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pajak adalah iuran kepada negara yang dapat di paksakan menurut undang undang yang berlaku.

Sedangkan sistem pemungutan Menurut Siti Resmi (2014:11) sistem pemungutan pajak dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu:

1. *Official Assesment System*

Sistem ini mengatur bahwa apatur negara menetapkan besaran pajak terutang tiap tahunnya berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. *Self Assesment System*

Sistem ini memberikan kepercayaan kepada warga negara untuk menghitung dan membayar sendiri besaran pajak terutang tiap tahunnya. Sistem ini juga memberikan kewenangan untuk melaporkan pajak, yang di kenal dengan Surat Pemberitahuan (SPT) pajak tahunan baik untuk orang pribadi maupun untuk badan (perusahaan). Keberhasilan sistem ini ditentukan oleh kesadaran warga negara yang mempunyai kewajiban perpajakan.

3. *With Holding System*

Sistem ini berdasar peraturan perundangan pajak yang berlaku, pemerintah menunjuk pihak ketiga untuk melakukan kewajiban perpajakan, menghitung besaran pajak terutang, membayar serta melakukan pelaporan perpajakan

Menurut Undang undang no. 7 tahun 2021 tentang harmonisasi peraturan perpajakan, penghasilan yang menjadi objek pajak adalah setiap tambahan kemampuan ekonomis yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak, baik yang berasal dari Indonesia maupun dari luar Indonesia, yang dapat dipakai untuk konsumsi atau untuk menambah kekayaan Wajib Pajak yang bersangkutan,

dengan nama dan dalam bentuk apa pun, sedangkan yang menjadi objek pajak penghasilan adalah orang pribadi dan badan yang memperoleh penghasilan sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan undang-undang perpajakan.

Kepatuhan pajak (*tax compliance*) dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku di mana wajib pajak (WP) memenuhi semua kewajiban perpajakan dan melaksanakan hak perpajakannya. Terdapat dua macam kepatuhan, yakni:

1. Kepatuhan formal

Kepatuhan formal dapat di ukur dengan kepatuhan wajib pajak dalam melakukan pembayaran dan pelaporan pajak. Kepatuhan formal ini dapat di sebut juga sebagai kepatuhan administratif.

2. Kepatuhan materiil.

Kepatuhan materiil diukur dengan kepatuhan wajib pajak dalam menghitung beban pajak yang benar, kepatuhan materiil ini juga dapat disebut dengan kepatuhan teknis.

Jenis kepatuhan yang dijadikan sebagai obyek penelitian ini adalah kepatuhan formal, yaitu perilaku wajib pajak dalam pelaporan pajak .

SPT PPH OP adalah singkatan dari Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan Orang Pribadi. Menurut undang undang no 28 tahun 2007 bahwa Surat Pemberitahuan adalah surat yang oleh Wajib Pajak digunakan untuk melaporkan penghitungan dan / atau pembayaran pajak, objek pajak dan / atau bukan objek pajak, dan / atau harta dan kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.

Surat pemberitahuan dalam undang undang perpajakan di bagi menjadi 2, yaitu:

1. SPT Masa

Adalah Surat pemberitahuan untuk suatu masa pajak. Pada umumnya satu masa pajak adalah bulanan.

2. SPT Tahunan adalah Surat pemberitahuan untuk suatu tahun pajak.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi obyek adalah surat pemberitahuan tahunan untuk wajib pajak yang merupakan orang pribadi.

Sedangkan penyampaian surat pemberitahuan pajak penghasilan orang pribadi oleh wajib pajak dapat dilakukan:

1. Secara langsung ke KPP atau tempat lain yang ditentukan (Drop box, Pojok pajak, Mobil pajak keliling)
2. Melalui pos dengan bukti pengiriman surat
3. E-Filing, pelaporan pajak melalui elektronik.

Menurut UU no. 37 tahun 2009 tentang dosen disebutkan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.

Honorarium adalah hak yang diterima oleh dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan tinggi atau Satuan Pendidikan Tinggi dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan undang-undang, bahwa honorarium dosen merupakan objek dari pajak penghasilan, dengan demikian dosen memiliki kewajiban perpajakan SPT PPH OP.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif tujuan utamanya yaitu untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberikan pemaparan berupa penggambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah teori. Hak-hal yang terkait dengan metode penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Obyek penelitian ini adalah dosen tetap UMHT yang tercatat di PDDikti, data diperoleh dari bagian pengembangan SDM UMHT pada bulan Agustus 2022. Dosen yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah dosen yang mengisi kuesioner dalam periode waktu yang ditentukan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dengan pertanyaan yang terstruktur untuk mengungkapkan data tentang tingkat kepatuhan perpajakan dosen UMHT dalam pelaporan SPT OP tahun 2021. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui Google Forms.

3. Jangka waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 4 bulan, yaitu mulai bulan Agustus 2022 – November 2022.

4. Tahapan penelitian

Tahapan dalam penelitian ini dimulai dari persiapan pembuatan kuesioner penelitian, penyebaran kuesioner, pengelompokan data, Analisa dan interpretasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Universitas Mohammad Husni Thamrin selanjutnya disebut UMHT dalam penelitian ini merupakan institusi Pendidikan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 357/E/O?2013 tanggal 30 Agustus 2013 tentang penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer. Pada saat pendiriannya, UMHT mempunyai 4 Fakultas yaitu Fakultas Kesehatan, Fakultas Komputer, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Pada bulan Agustus 2022 jumlah dosen tetap UMHT berdasar data yang di peroleh dari bagian pengembangan SDM UMHT berjumlah 175 orang. Jumlah dosen untuk masing-masing fakultas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Dosen Berdasarkan Fakultas

No.	Nama Fakultas	Jumlah Dosen	Prosentase
1	Fakultas Kesehatan	95	54%
2	Fakultas Komputer	22	13%
3	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	39	22%
4	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	19	11%
	Total	175	100%

Berdasar jumlah tersebut, dosen yang mengisi kuesioner dalam penelitian berjumlah 67 orang dari masing-masing fakultas sebagai berikut :

Tabel 3. Jumlah Dosen Mengisi Kuesioner

No	Nama Fakultas	Jumlah Dosen	Prosentase
1	Fakultas Kesehatan	32	48%
2	Fakultas Komputer	6	9%
3	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	24	36%
4	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	5	7%
	Total	67	100%

Berdasar tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa dari masing-masing fakultas terwakili dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Sejumlah 67 orang dosen menjadi sampel dalam penelitian. Hasil penelitian mendapatkan bahwa dosen UMHT semua mempunyai NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak).

Dosen UMHT mempunyai penghasilan yang merupakan obyek dari pajak penghasilan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa 51 dosen menerima penghasilan dari institusi lain selain penghasilan dari UMHT, dan 49% tidak memperoleh penghasilan dari intitusi lain selain UMHT.

Pengelompokkan data hasil penelitian terbagi menjadi 2 yaitu Pengetahuan perpajakan dan Kepatuhan Pelaporan SPT Orang pribadi. Penelitian ini membatasi Analisis tingkat kepatuhan seorang dosen terhadap perpajakan secara administratif yaitu dosen yang melakukan pelaporan SPT orang pribadi (SPT OP). SPT OP yang diteliti adalah SPT OP tahun 2021 yang dilaporkan paling lambat tanggal 31 Maret tahun 2022.

Tabel 4. Hasil kuesioner

No.	Pertanyaan	Hasil Kuesioner (%)	
		Ya	Tidak
PENGETAHUAN PERPAJAKAN			
1	Apakah anda memahami <i>Self Assessment system</i> dalam perpajakan di Indonesia?	46	54
2	Apakah anda tersosialisasikan / memahami cara perhitungan pemotongan pajak terutang, penyetoran dan pelaporan sesuai dengan ketentuan perundang undangan?	51	49
3	Apakah anda mengetahui batas akhir pelaporan SPT Tahunan Orang pribadi?	78	22
4	Apakah anda melakukan pelaporan SPT Tahunan orang pribadi secara konsisten tiap tahun?	75	25
5	Apakah anda melakukan pelaporan SPT tahunan orang pribadi secara mandiri tanpa bantuan orang lain / konsultan pajak?	39	61
6	Apakah anda melakukan pelaporan SPT tahunan orang pribadi dengan bantuan orang lain atau konsultan pajak?	54	46
7	Apakah anda memahami sanksi pajak atas keterlambatan atau tidak melakukan pelaporan SPT Tahunan Orang pribadi?	54	46
8	Apakah Penghasilan / Honorarium yang di peroleh telah di potong pajak?	97	3
9	Apakah Anda menerima bukti potong pajak atas penghasilan / Honorarium yang telah di potong pajak?	76	24
RATA -RATA		63%	37%
KEPATUHAN PERPAJAKAN			
1	Apakah anda mempunyai NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak)?	100	0
2	Apakah anda melakukan pelaporan SPT Tahunan Orang pribadi tahun 2021 tepat waktu?	75	25
3	Apakah anda melakukan Pelaporan SPT Tahun OP tahun 2021 dengan menyampaikan secara langsung ke Tempat Pelayanan Terpadu (TPT) di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) tempat WP terdaftar?	21	79
4	Apakah anda melakukan pelaporan SPT Tahun OP tahun 2021 melalui pos / Jasa kurir / ekspedisi dengan bukti pengiriman surat (BPS) ke KPP tempat Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dimana WP terdaftar?	15	85
5	Apakah anda melakukan pelaporan SPT Tahun OP tahun 2021 melalui website DJP, yakni www.djponline.pajak.go.id ?	75	25
6	Menurut anda, apakah pelaporan SPT Tahunan Orang pribadi tahun 2021 dengan menggunakan djp.online.go.id mudah?	72	28
7	Dengan menggunakan djponline.pajak.go.id , Apakah anda menggunakan metode <i>E-Form</i> dalam melakukan pelaporan SPT Tahunan OP Tahun 2021 (SPT 1770s, 1770 dan 1771)?	60	40
8	Dengan menggunakan www.djponline.pajak.go.id , Apakah anda menggunakan metode <i>E-Filling</i> dalam melakukan pelaporan SPT Tahunan OP Tahun 2021 (SPT 1770s dan 1770ss)?	72	28
9	Apakah anda selalu menyimpan bukti penerimaan pelaporan SPT Tahunan OP tahun 2021 / BPE (Bukti Penerimaan Elektronik)?	69	31
RATA -RATA		62%	28%

Berdasarkan tabel 4 tentang hasil penelitian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa tingkat pengetahuan perpajakan dosen UMHT adalah 63% yang

merupakan data rata-rata dari 9 kriteria pertanyaan pengetahuan perpajakan yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sedangkan tingkat kepatuhan pelaporan perpajakan dosen UMHT adalah 62% yang merupakan data rata-rata dari 9 kriteria pertanyaan yang ditetapkan dalam penelitian ini. Di dalam kategori tingkat kepatuhan perpajakan pelaporan dosen, diperoleh data tentang cara pelaporan SPT orang pribadi yaitu sebesar 75% melakukan pelaporan SPT OP melalui DJPonline.go.id. dengan mengikuti perkembangan zaman, dimana teknologi menjadikan pelaporan perpajakan lebih mudah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan perpajakan adalah 63% memiliki pengetahuan pajak dan 37% tidak memiliki pengetahuan pajak.
2. Tingkat kepatuhan perpajakan dosen UMHT dalam pelaporan SPT OP tahun 2021 dengan prosentase rata-rata 62%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase tersebut lebih rendah dari data tingkat kepatuhan masyarakat Indonesia yang di himpun oleh dirjen pajak. Dan sangat jauh dari target pemerintah untuk mencapai tingkat kepatuahn 80%.
3. Cara pelaporan perpajakan dosen UMHT dengan menggunakan DJPonline.pajak.go.id dengan prosentase 75%, sisanya menggunakan cara yang lain.

Rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya sosialisasi terkait dengan kepatuhan pelaporan perpajakan kepada dosen UMHT.
2. Perlunya pendampingan dosen UMHT dalam pelaporan perpajakan.

REFERENSI

- Jumaiyah. (2021). *Pajak Penghasilan, Teori, Kasus dan Praktik*. Lautan Pustaka.
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan*. Yogyakarta.
- Pardiant. (2016). *Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP) dan Pajak Penghasilan (PPH) Wajib Pajak Badan Tahun Pajak 2015*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- (2018). *Peraturan Kepegawaian Univesitas MH Thamrin Periode 2018-2020*. Jakarta: Universitas Mohammad Husni Thamrin.
- Rachbini, W. (2020). *Metode Riset Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: INDEF.
- Resmi, S. (2014). *Perpajakan Teori dan Kasus*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- (2007). *Undang undang No. 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum Perpajakan*. Jakarta: Republik Indonesia.
- (2009). *Undang undang No. 37 tahun 2009 tentang Dosen*. Jakarta: Republik Indonesia.
- (2021). *Undang undang No. 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Waluyo. (2020). *Akuntansi Pajak*. Jakarta: Penerbit Salembaa.
- Waluyo, T. (2020). *Simposium Nasional Keuangan Negara*. Jakarta.
- Web Page Dirjen Pajak*. (n.d.). Retrieved from Laporan Kinerja Dirjen Pajak:
www.pajak.go.id

Pengembangan Kurikulum dengan Pendekatan Metode Pembelajaran yang Inovatif Adaptif dan Kolaboratif pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mohammad Husni Thamrin

Helena Louise Panggabean^{1)*}, Danarti Hariani²⁾, Lily Nabilah³⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

³⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: helenalouisepanggabean@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.1370>

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk melaksanakan pengembangan kurikulum dengan pendekatan Metode Pembelajaran yang Inovatif, Adaptif dan Kolaboratif pada Program studi Manajemen yang mengacu pada capaian pembelajaran. Pengembangan kurikulum dengan menyelaraskannya terhadap Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) memerlukan tahapan konsep kunci yang berguna dalam merumuskan kegiatan pembelajaran (*pedagogical content knowledge*) dan tahap kata kunci (*Key Word*) yang berguna dalam merumuskan penguasaan kompetensi (*mastery level*). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data adalah observasi, wawancara, *Focus Group Discussion* (FGD), seminar dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Keabsahan data diperoleh dengan melakukan pengamatan yang terus-menerus, menggunakan teknik triangulasi sumber, membicarakannya dengan orang lain, dan melakukan *cross check* bersama tim. Analisis penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap; pertama, menemukan gambaran model pengembangan kurikulum manajemen, analisis gambaran hasil dari *Tracer Study*, analisis SWOT (Strengths Weaknesses Opportunities and Threats), *need assessment* dan *market signal*. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam upaya pengembangan kurikulum, ditempuh upaya gabungan antara masukan *stakeholders* dan standar pemerintah.

Kata Kunci: Pengembangan Kurikulum, Pembelajaran, Inovatif, Adaptif, Kolaboratif

Abstract

The research aims to carry out curriculum development with an Innovative, Adaptive and Collaborative Learning Method approach in the Management Study Program which refers to learning outcomes. Curriculum development by aligning it with the Indonesian National Qualifications Framework (KKNI) requires key concept stages that are useful in formulating learning activities (pedagogical content knowledge) and keyword stages that are useful in formulating mastery level. This research uses a qualitative approach. Data collection methods are observation, interviews, Focus Group Discussion (FGD), seminars and documentation. The data analysis technique used is descriptive qualitative. The validity of the data is obtained by making continuous observations, using source triangulation techniques, discussing it with others, and cross-checking with the team. The analysis of this research was carried out in several stages; first, finding an overview of the management curriculum development model, analyzing the results of a Tracer Study, SWOT (Strengths Weaknesses Opportunities and Threats) analysis, need assessment and market signals. So that it can be said that in the curriculum development effort, combined efforts were made between stakeholder input and government standards.

Keywords: Curriculum Development, Learning, Innovative, Adaptive, Collaborative

PENDAHULUAN

Program studi Manajemen mengikuti peraturan Pemerintah yaitu UU Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi, khususnya pasal 29 perihal Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) serta Perpres No. 8 Tahun 2012 tentang KKNI pasal 29 ayat [1], [2], dan [3]. Awalnya kurikulum yang mengacu pada pencapaian kompetensi akhirnya mengacu pada capaian pembelajaran (*learning outcomes*). Peraturan tersebut memberikan keleluasaan bagi Perguruan Tinggi untuk menyusun kurikulumnya sendiri dengan memperhatikan kompetensi yang akan dikembangkan. Oleh karenanya, kurikulum tersebut harus memuat informasi tentang rencana dan pengaturan mengenai kajian isi bahan ajar serta cara penyampaian dan penilaian yang dilakukan untuk menjamin tercapainya *learning outcome* yang mengacu pada kerangka kualifikasi. Kerangka kualifikasi adalah kerangka yang berisikan jenjang dimana dilakukan penyetaraan pada bidang pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja, agar kompetensi lulusan dapat diakui dalam pasar kerja. Perumusan capaian pembelajaran seharusnya dimulai dari capaian pembelajaran universitas yang bersifat umum yang mawadahi mata kuliah (capaian pembelajaran perkuliahan) umum yang diselenggarakan oleh universitas.

Program studi Manajemen melaksanakan kegiatan pengembangan atas kurikulum dalam beberapa kegiatan berupa rapat koordinasi, *Focus Group Discussion* (FGD) serta terakhir berseminar. Tim pengembangan ditetapkan berdasarkan SK Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) yang terdiri dari dosen dan pimpinan yang berpengalaman dalam program studi Manajemen dengan 2 konsentrasi yaitu Manajemen Bisnis dan Manajemen Analisis Efek.

Dengan dukungan Warek I, Warek II dan Dekan, kegiatan dilakukan melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan baik internal dan eksternal (pengguna lulusan dan alumni) dengan memperhatikan visi, misi, dan *feed back* bagi program studi. Hal ini selaras dengan (Standar Operasional Prosedur) SOP Universitas MH. Thamrin, dimana pengembangan kurikulum dilakukan 4 tahun sekali dan 2 tahun sekali dilakukan tinjauan dan pembentukan tim pengembang kurikulum.

Kurikulum mempunyai peran dalam mencapai tujuan pendidikan dan kompetensi lulusan, bersifat khas bagi program studi Manajemen. Diharapkan lulusan program studi Manajemen memiliki keunggulan, berkualitas dan berdaya saing. Penyusunan kurikulum program studi Manajemen mencakup beberapa hal penting yakni keluaran yang diharapkan, sasaran dan tujuan pendidikan yang akan dicapai dan responsif terhadap kebutuhan pemangku kepentingan. Seiring dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat selaku pengguna lulusan, program studi berhadapan dengan perkembangan IPTEK, kebutuhan lapangan kerja, kebutuhan pemangku kepentingan dan persaingan yang semakin ketat. Maka perlu upaya pengembangan kurikulum sebagai respon terhadap tuntutan tersebut. Sebagaimana diketahui bersama para *stakeholder* adalah para pengguna lulusan yang berasal dari kalangan dunia usaha, berupa pemerintah maupun swasta, praktisi seperti pialang, penjamin emisi termasuk alumni dari berbagai profesi. Pelibatan *stakeholder* dilakukan untuk memperoleh masukan dan saran tentang perkembangan implementasi Manajemen dan kebutuhan pengguna lulusan terhadap kompetensi yang diharapkan dari lulusan program studi Manajemen yang sejalan dengan kebutuhan dunia kerja.

Lebih lanjut pengembangan kurikulum dengan menyelaraskannya terhadap KKNI memerlukan tahapan konsep kunci yang berguna dalam merumuskan kegiatan pembelajaran (*pedagogical content knowledge*) dan tahap kata kunci (*Key Word*) yang berguna dalam merumuskan penguasaan kompetensi (*mastery level*). Perumusan Capaian Pembelajaran (CP) dimulai dari CP Universitas yang bersifat umum yang menjadi wadah mata kuliah atau CPMK. Kemudian dalam menentukan profil lulusan, tergambar pada CPP dan CPMK. Tahapan dapat dilihat pada jenjang 6 untuk sarjana yang dirumuskan di KKNI.

Sehubungan dengan uraian tersebut diatas, program studi Manajemen sesuai waktu dan ketentuan yang berlaku, merencanakan dan mengadakan penelitian tentang Pengembangan Kurikulum dengan Pendekatan Metode Pembelajaran yang Inovatif, Adaptif dan Kolaboratif pada Program studi Manajemen.

METODE PENELITIAN

Berikut tahapan dan langkah-langkah dalam melakukan kegiatan penelitian:

1. Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Ketua Program Studi membentuk tim pengembangan kurikulum dengan tugas utama mengevaluasi dan mengembangkan mutu kurikulum sekurang-kurangnya 1 kali dalam 4 tahun.
2. Pembentukan Tim Pengembangan Kurikulum yang dipimpin oleh Ketua Program Studi Manajemen dengan kualifikasi akademik Magister dan pangkat akademik Lektor, dan beranggotakan minimal 15 dosen tetap prodi manajemen.
3. Melakukan evaluasi dan pengembangan kurikulum yang melibatkan dan mempertimbangkan saran atau masukan dari pemangku kepentingan (*stakeholder*). Evaluasi mempertimbangkan kepentingan internal dan pemangku kepentingan eksternal, dan didahului dengan studi pelacakan lulusan atau *Tracer Study*.
4. Ketua Program Studi melaksanakan peninjauan kurikulum dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan internal (dosen, mahasiswa, staf) dan eksternal (pakar, pengguna lulusan, organisasi/asosiasi profesi, dll) dengan memperhatikan aspek kesesuaian dengan visi, misi, dan hasil umpan balik yang dilakukan Program Studi dan hasil *tracer study*.
5. Kaprodi melakukan uji validasi terhadap kurikulum hasil peninjauan melalui kegiatan *expert review* yang dilaksanakan secara terbuka dan melibatkan para pemangku kepentingan pada seminar dosen dan mahasiswa, pimpinan Universitas dan narasumber.

Berdasarkan langkah tersebut diatas maka, garis besar dan peran Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis bersama Kaprodi dan Tim dalam perencanaan dan pengembangan kurikulum adalah :

1. Menetapkan norma, peraturan dasar, dan rambu-rambu yang harus dilaksanakan oleh program studi dalam menyusun kurikulum.
2. Menetapkan mata-mata kuliah institusi yang merupakan ciri khusus Fakultas Ekonomi / Universitas dan berlaku untuk seluruh program studi.
3. Membentuk tim pengembangan kurikulum tingkat institusi untuk melakukan

evaluasi kurikulum secara periodik.

4. Menyediakan dana dan prasarana yang diperlukan oleh program studi untuk pengembangan kurikulum, termasuk melaksanakan seminar atau lokakarya pengembangan kurikulum.
5. Memperhatikan kompetensi yang dibutuhkan oleh sektor industri yang muktahir.
6. Menyediakan sarana, dana, prasarana dan fasilitas yang dibutuhkan akibat konsekuensi pemberlakuan kurikulum baru, termasuk pengadaan peralatan yang dibutuhkan dalam penerpan kurikulum baru tersebut.

Adapun analisis yang digunakan pada pengembangan kurikulum dengan pendekatan *need assessment* dan *market signal* (Analisis Internal dan Analisis Eksternal) sebagai berikut sbb:

1. Analisis Internal

Evaluasi terhadap pencapaian standar mutu kurikulum yang sedang dijalankan pada program studi dilakukan secara rutin dan berkelanjutan. Evaluasi kurikulum program studi menggunakan instrumen Badan Mutu Internal UMHT. Hasilnya didiseminasikan terhadap semua pengelola pendidikan pada program studi. Audit mutu internal dilakukan setiap tahun, untuk menjamin terimplementasinya kebijakan dan tercapainya standar mutu kurikulum yang telah ditetapkan dalam hal ini Badan Penjamin Mutu Internal UMHT.

2. Analisis Eksternal

Audit mutu eksternal dilakukan oleh LLDIKTI 3 melalui kegiatan *monev* yang dilakukan secara periodik.

3. Tracer Study

Data hasil *tracer study* yang digunakan adalah data pada tahun 2020.

4. SWOT Analisis

Dalam mengembangkan kurikulum program studi, mekanisme yang paling penting dilakukan adalah evaluasi diri terhadap semua komponen-komponen pendidikan baik masukan, proses dan luaran serta dampak dari kurikulum yang dijalankan sebelumnya. Evaluasi terhadap setiap komponen-komponen dapat dilakukan dengan analisis SWOT kekuatan (*strength*) internal dijadikan

keunggulan, baik pada masukan dan proses dimana pengembangan kurikulum dilakukan. Peluang (*opportunity*) lulusan dicapai melalui penetapan kompetensi lulusan / CPP dan CPMK dan tergambar pada saat menetapkan profil lulusan. Kelemahan (*weakness*) secara kontinyu dan berkelanjutan diperbaiki agar program pendidikan berjalan efektif, dan ancaman (*threat*) eksternal harus diwaspadai dari kekuatan yang dimiliki sehingga ancaman dapat berubah menjadi peluang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat sejumlah deskripsi generik dari kualifikasi yang harus dicapai oleh lulusan Strata 1 seperti yang tertuang pada Lampiran Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, yang terdiri dari deskripsi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua level dan deskripsi kompetensi yang terkait dengan level / jenjang pendidikan yang disandang oleh lulusan strata 1.

Uraian deskripsi umum yang harus ada pada semua tingkatan dalam KKNI adalah sebagai berikut:

1. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,
2. Memiliki moral, etika dan kepribadian yang baik dalam menyelesaikan tugasnya,
3. Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air serta mendukung perdamaian dunia,
4. Mampu bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial dan kepedulian yang tinggi terhadap masyarakat dan lingkungannya,
5. Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, kepercayaan, dan agama serta pendapat / temuan orisinal orang lain,
6. Menjunjung tinggi penegakan hukum serta memiliki semangat untuk mendahulukan kepentingan bangsa serta masyarakat luas.

Lulusan Strata 1 dalam perspektif KKNI berada pada level 6 yang diharapkan mencapai kualifikasi sbb:

1. Mampu mengaplikasikan bidang keahlian manajemen dan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi pada bidang manajemen dalam penyelesaian masalah serta mampu beradaptasi terhadap situasi yang dihadapi.
2. Menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan tertentu secara umum dan konsep teoritis bagian khusus dalam bidang pengetahuan tersebut secara mendalam, serta mampu memformulasikan penyelesaian masalah prosedural.
3. Mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis informasi dan data, dan mampu memberikan petunjuk dalam memilih berbagai alternatif solusi secara mandiri dan kelompok.
4. Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja organisasi.

Capaian Pembelajaran Matakuliah (CPMK) merupakan kompetensi turunan dari capaian pembelajaran program studi. CPMK mengacu pada setiap CPP yang memberikan jbaran spesifik tingkat kognitif, psikomotorik dan atau afektif serta *content knowledge* yang dapat diamati dan diukur selama proses pembelajaran. Capaian pembelajaran program studi atau dapat disebut pula sebagai kompetensi khusus, mengandung kompetensi yang mendukung dan mengacu pada kompetensi utama, dan menggambarkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang harus dimiliki untuk dapat dikatakan seorang lulusan memiliki profil lulusan tertentu.

Setiap point CPP yang dihasilkan sudah didukung oleh Matakuliah yang ada dalam struktur kurikulum S1 Manajemen. Dalam hal ini, mahasiswa dapat mempelajari matakuliah yang terdapat dalam struktur kurikulum untuk mencapai CPP yang selaras dengan KKNI. Setiap CPP yang dikembangkan Tim pengembang sudah menyelaraskan antara CPP dengan CPMK yang sudah ada. Dalam hal ini, CPMK yang dihasilkan merupakan Tujuan Instruksional Khusus (TIK) pada setiap Matakuliah. Setiap CPP berisi CPMK dengan jumlah yang berbeda.

Tabel 1. Matrik Deskripsi Spesifik Program Studi Manajemen

No.	Deskripsi Generik	Aspek	Kode	Deskripsi Spesifik
1.	Mampu mengaplikasikan bidang keahlian manajemen dan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi pada bidangnya dalam penyelesaian masalah, mampu berkomunikasi efektif lintas fungsi dan level organisasi serta mampu beradaptasi terhadap perubahan	Aspek Pekerjaan (A)	1.1	Mampu mengaplikasikan ilmu manajemen dan Pasar Modal
			1.2	Mampu memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi pada bidang manajemen dan pasar modal
			1.3	Mampu beradaptasi terhadap situasi situasi dan kondisi yang dihadapi
2.	Menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan tertentu secara umum dan konsep teoritis bagian khusus dalam bidang pengetahuan tersebut secara mendalam, menguasai prinsip kepemimpinan dan kewirausahaan dalam berbagai sektor bisnis dan mampu memformulasikan penyelesaian masalah prosedural secara manajerial di bidang Pemasaran, Keuangan, dan SDM, operasional pada berbagai tipe organisasi, serta menguasai perkembangan ilmu manajemen dan investasi pasar modal	Aspek keilmuan (B)	2.1	Menguasai konsep teoritis bidang ilmu Manajemen dan Pasar Modal secara umum
			2.2	Menguasai konsep teoritis manajemen SDM, manajemen Keuangan, Manajemen Pemasaran, Manajemen Operasional dan Manajemen Analisis Efek secara Mendalam
			2.3	Memformulasikan penyelesaian masalah prosedural secara manajerial
3.	Mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis informasi dan data, dan mampu memberikan petunjuk dalam memilih berbagai alternatif solusi secara mandiri dan kelompok serta mampu melakukan komunikasi dan koordinasi dengan stakeholders untuk merumuskan keputusan manajerial dalam pengembangan organisasi dan bisnis.	Aspek Keterampilan Umum (C)	3.1	Mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis informasi dan data dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dalam pencapaian tujuan organisasi.
			3.2	Mampu memberikan petunjuk dalam memilih berbagai alternatif solusi pemecahan masalah secara mandiri.
			3.3	Mampu melakukan komunikasi dan koordinasi dengan <i>stakeholders</i> untuk merumuskan keputusan manajerial
4.	Bertanggungjawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggungjawab atas pencapaian hasil kerja organisasi	Aspek Sikap dan Nilai (D)	4.1	Bertanggung jawab secara profesional dan etik terhadap pencapaian hasil kerja Individu
			4.2	Bertanggung jawab secara profesional dan etik terhadap pencapaian hasil kelompok

Struktur kalimat dalam perumusan capaian pembelajaran perkuliahan mirip dengan capaian pembelajaran program studi. Namun alangkah lebih baik jika ditambahkan dengan *audiens* (A) mana yang dituju, perilaku (*Behavior*=B) apa yang dapat diunjukkan oleh mahasiswa (psikomotorik), kondisi (*condition*=C) apa yang harus diciptakan agar pengetahuan (*content knowledge*) dan perilaku

yang diharapkan (*intended*) dapat dicapai, dan tingkatan (*degree=D*) apa yang harus dicapai. Tingkatan ini untuk menandai jenjang (level) kompetensi dan dapat juga menandai jenjang program (D3 hingga S3) dimana kompetensi tersebut ditempatkan.

CPMK dengan jelas menggambarkan apa yang akan mahasiswa ketahui dan apa yang dapat dilakukan mahasiswa di akhir perkuliahan. Capaian pembelajaran perkuliahan berbasis kinerja (*performance*) dan berorientasi pada hasil. CPMK merupakan gambaran yang bermakna (*significant*) dan terkait dengan apa yang diharapkan dapat dilakukan mahasiswa di dunia nyata “Pembelajaran yang benar-benar penting dalam jangka panjang”. CPMK menggambarkan apa yang dapat dilakukan mahasiswa di akhir perkuliahan, manakala mereka mengintegrasikan pembelajaran dari seluruh perkuliahan yang diperolehnya. Setiap CPMK harus sejalan dengan satu atau lebih capaian pembelajaran program studi (CPP).

Universitas Mohammad Husni Thamrin, memiliki 4 fakultas yang terdiri atas Fakultas Kesehatan, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Fakultas Komputer Dan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. Dimana dari setiap fakultas memiliki matakuliah yang sama atau sering disebut matakuliah Universitas, sebagaimana tersebut dibawah ini.

Tabel 2. Mata Kuliah Universitas

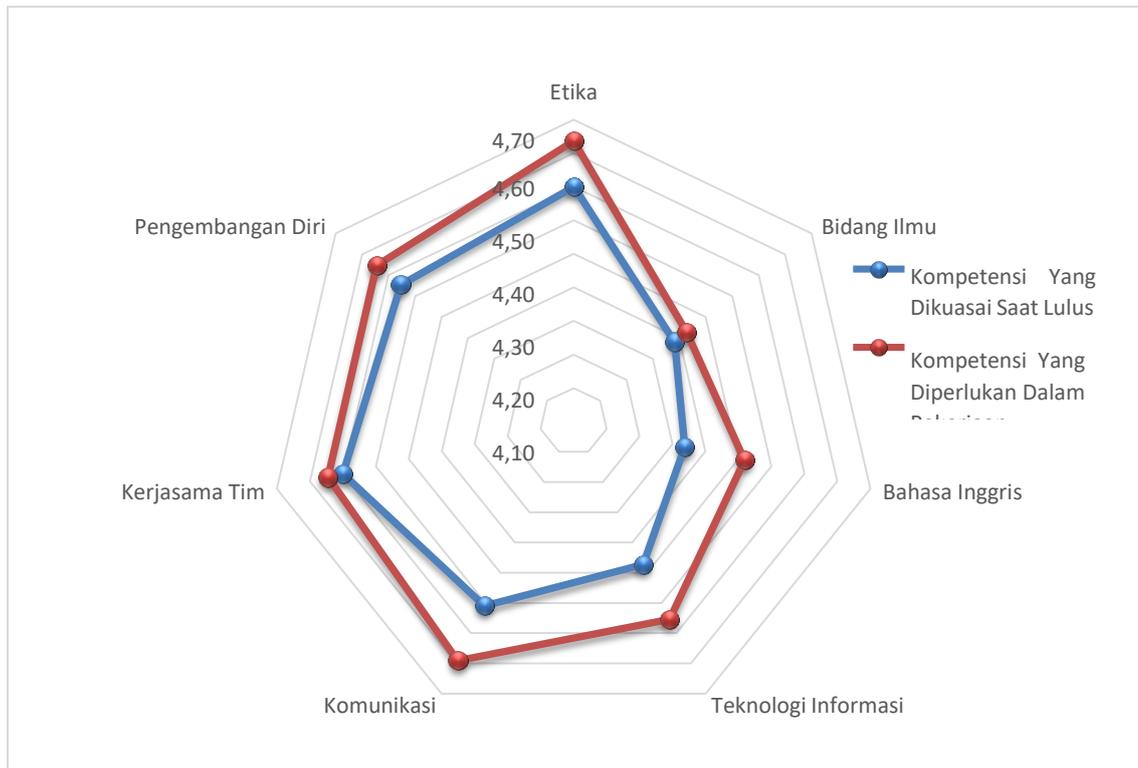
No	Kode	SKS	Mata Kuliah Wajib Universitas
1.	KU 100	2	Pendidikan Agama
2.	KU 106		Pendidikan Pancasila
3.	KU 101		Bahasa Indonesia
4.	KU 102		Pendidikan Kewarganegaraan
5.	KU 401	3	Kewirausahaan/Kewirausahaan Dan Start Up Digital
Total		11	

Selain itu khusus pada Fakultas Ekonomi & Bisnis terdapat matakuliah fakultas, yang wajib ditempuh mahasiswa untuk semua konsentrasi.

Tabel 3. Mata Kuliah Fakultas

No	Kode	SKS	Mata Kuliah Fakultas
1.	KU 105	3	Ekonomi Mikro
2.	KU 109	3	Ekonomi Makro
2.	AP 106	2	Bahasa Inggris Bisnis I
3.	AP 205	2	Bahasa Inggris Bisnis II
5.	KU 201	3	Statistik I
6.	KU 303	3	Statistik II
Total		16	

Perbandingan Kompetensi pada Saat Lulus dan Kompetensi yang Diperlukan dalam Pekerjaan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Perbandingan Kompetensi pada Saat Lulus dan Kompetensi yang Diperlukan dalam Pekerjaan

Pada gambar diatas dapat dilihat perbandingan kompetensi lulusan pada saat lulus dan kompetensi yang diperlukan saat bekerja. Pada kompetensi etika didapatkan bahwa rata-rata kompetensi pada saat lulus yaitu 4,50 sedangkan yang diperlukan

saat bekerja yaitu 4,64. Pada kompetensi bidang ilmu didapatkan bahwa rata-rata kompetensi pada saat lulus yaitu 4,18 sedangkan rata-rata kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan yaitu 4,23. Pada kompetensi Bahasa Inggris didapatkan bahwa rata-rata kompetensi pada saat lulus yaitu 4,14 sedangkan rata-rata kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan yaitu 4,32. Pada kompetensi penguasaan Teknologi Informasi didapatkan bahwa rata-rata kompetensi pada saat lulus yaitu 4,27 sedangkan rata-rata kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan yaitu 4,45. Pada kompetensi komunikasi didapatkan bahwa rata-rata kompetensi pada saat lulus yaitu 4,41 sedangkan rata-rata kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan yaitu 4,59. Pada kompetensi kerjasama tim didapatkan bahwa rata-rata kompetensi pada saat lulus yaitu 4,50 sedangkan yang diperlukan saat bekerja yaitu 4,55. Pada kompetensi pengembangan diri didapatkan bahwa rata-rata kompetensi pada saat lulus yaitu 4,45 sedangkan rata-rata kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan yaitu 4,55. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan kompetensi saat lulus masih perlu ditingkatkan guna menselaraskan dengan kompetensi yang diperlukan saat bekerja.

Untuk lingkup profil lulusan disusun berdasarkan kebijakan universitas dan diturunkan pada tingkat fakultas dan prodi, analisis SWOT program studi, *need assessment*, sinyal pasar (*market signal*), pelacakan alumni (*tracer study*), pihak yang berkepentingan (*stake-holders*), masukan dari asosiasi serta kesepakatan program studi sejenis. Profil lulusan ditetapkan berdasarkan capaian pembelajaran lulusan suatu program studi, yang mencakup: (1) sikap dan tata nilai, (2) keterampilan umum, (3) pengetahuan yang dikuasai, dan (4) kemampuan bidang kerja.

Untuk mendukung capaian pembelajaran lulusan secara hati-hati dianalisis keterkaitannya dengan isi pembelajaran / bahan kajian sampai terbentuk mata kuliah, yang akan terdistribusi dalam kelompok inti keilmuan, IPTEKS pendukung, IPTEKS pelengkap, yang dikembangkan untuk masa depan dan ciri UMHT. Selanjutnya, dilakukan analisis terhadap ketepatan strategi / metode proses pembelajaran dengan capaian pembelajaran, dan ketepatan sistem penilaian untuk mengukur capaian pembelajaran.

Kurikulum yang baru ditetapkan tidak bersifat statis sepanjang pelaksanaannya, melainkan dinamis sesuai dengan perkembangan IPTEKS. Perkembangan IPTEKS yang begitu pesat akhir-akhir dekade ini akan berdampak terhadap perubahan kedalaman dan keluasan standar isi pembelajaran serta koherensinya. Sehingga unsur kurikulum yang selalu akan berubah adalah isi pembelajaran pada setiap mata kuliah. Meskipun tidak tertutup kemungkinan terjadi pengembangan strategi proses pembelajaran dan sistem penilaian pada matakuliah tertentu. Program studi manajemen memperhatikan kedinamisan isi pembelajaran mata kuliah sesuai dengan perkembangan IPTEKS terbaru. Setiap kali perubahannya dicantumkan dalam RPS sebagai bukti peninjauan terhadap kurikulum yang sedang dijalankan.

Berdasarkan peninjauan terhadap kurikulum yang sedang dijalankan, dilakukan perubahan pada kurikulum sebagai berikut:

1. Mata kuliah yang dihapus: Teori Organisasi, Perilaku Organisasi, Manajemen Keuangan Rumah Sakit, Perbankan Syariah.
2. Mata kuliah baru konsentrasi Manajemen Umum: *E-commerce*, Manajemen Perubahan, *Start Up Digital*, Manajemen Resiko, Seminar Manajemen Pemasaran, Komunikasi Pemasaran Digital, Perencanaan Pemasaran, Perilaku Konsumen, Manajemen Rantai Pasok, Seminar MSDM, Pemberdayaan SDM, Perencanaan Strategik MSDM, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Manajemen Lintas Budaya, Manajemen Kompensasi, Seminar Manajemen Keuangan, Manajemen Keuangan Internasional, Manajemen Keuangan Lanjutan, Perencanaan Keuangan, Manajemen Investasi, Manajemen Keuangan Kecil dan Menengah, Seminar Manajemen Operasi, Manajemen Rantai Pasok (SCM) dan Logistik, Strategi Operasi, Manajemen Kualitas, Manajemen Persediaan dan Logistik, Manajemen Operasi Jasa.
3. Mata kuliah baru Konsentrasi Manajemen Analisis Efek: Manajemen Perubahan, Operasi dan Perantara Efek, Manajemen Resiko, Analisa Laporan Keuangan dan Valuasi Ekuitas, *E-Commerce*, Paktek Pasar Modal, Merger dan Akuisisi, Seminar Pasar Modal dan Investasi, Analisa dan Perdagangan Efek, Etika Pasar Modal.
4. Mata kuliah yang berubah: Manajemen Pemasaran I & II menjadi Manajemen Pemasaran, Manajemen Keuangan I & II menjadi Manajemen Keuangan,

Manajemen SDM I & II menjadi Manajemen SDM, Manajemen Operasional I & II menjadi Manajemen Operasional, Komunikasi Bisnis menjadi Etika dan Komunikasi Bisnis, Pengantar Bisnis berubah sks dari 3 sks menjadi 2 sks, Sistem Informasi Manajemen berubah dari 3 sks menjadi 2 sks, Mata kuliah Teori Organisasi 3 sks dan Perilaku Organisasi 3 sks, berubah menjadi Teori dan Perilaku Organisasi 2 sks.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Struktur Kurikulum S1 Manajemen sudah selaras dengan KKNI
2. Matakuliah yang dihapus adalah Teori Organisasi, Perilaku Organisasi, Manajemen Keuangan RS dan Perbankan Syariah.
3. Matakuliah baru untuk konsentrasi manajemen umum adalah *E-Commerce*, Manajemen Perubahan, *Start Up Digital*, Manajemen Risiko, Seminar Manajemen Pemasaran, Komunikasi Pemasaran Digital, Perencanaan Pemasaran, Perilaku Konsumen, Manajemen Rantai Pasok, Seminar MSDM, Pemberdayaan SDM, Perencanaan Strategik MSDM, Keselamatan Dan Kesehatan kerja (K3), Manajemen Lintas Budaya, Manajemen Kompensasi, Seminar Manajemen Keuangan, Manajemen Keuangan Internasional, Manajemen Keuangan Lanjutan, Perencanaan Keuangan, Manajemen Investasi, Manajemen Keuangan Kecil & Menengah, Seminar Manajemen Operasi, Manajemen Rantai Pasok (SCM) dan Logistik, Strategi Operasi, Manajemen Kualitas, Manajemen Persediaan dan Logistik, Manajemen Operasi Jasa.
4. Sedangkan matakuliah baru untuk konsentrasi manajemen analisis efek adalah Manajemen Perubahan, Operasi dan Perantara Efek, Manajemen Risiko, Analisa Laporan Keuangan dan Valuasi Ekuitas, *E-Commerce*, Praktek Pasar Modal, Merger dan Akuisisi, Seminar Pasar Modal dan Investasi, Analisa dan Perdagangan Efek, Etika Pasar Modal.
5. Matakuliah yang berubah sebagai berikut..
 - ✓ Manajemen Pemasaran I dan Manajemen Pemasaran II menjadi manajemen Pemasaran

- ✓ Manajemen Keuangan I dan Manajemen keuangan II menjadi Manajemen keuangan
 - ✓ Manajemen SDM I dan Manajemen SDM II menjadi Manajemen SDM
 - ✓ Manajemen Operasional I dan Manajemen Operasional II menjadi Manajemen Operasional
 - ✓ Komunikasi Bisnis menjadi Etika dan Komunikasi Bisnis
 - ✓ Pengantar bisnis dengan bobot awal 3 menjadi 2 SKS
 - ✓ Sistem Informasi Manajemen dengan bobot awal 3 SKS menjadi 2 SKS
 - ✓ Teori Organisasi dan Perilaku Organisasi masing masing bobot awal 3 SKS berubah menjadi mata kuliah Teori dan Perilaku Organisasi dengan bobot 2 SKS
6. Perlu adanya perbaikan perumusan CPMK yang sebagian besar harus diperbaiki agar dapat mendukung CPP.

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kajian evaluasi kurikulum perlu dijadwalkan dan dilaksanakan dengan penuh komitmen dan tanggung jawab, dan tetap dilakukan peninjauan setiap 2 tahun sekali sesuai kebijakan dari Universitas.
2. Dalam proses pembelajaran dilakukan dengan metode yang inovatif, adaptif dan menjadi *Center of Excellence* agar tercapai keunggulan bersaing.

REFERENSI

- Djaali Dan Muljono, P. (2004). Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Gronlund, N.E., dan R.L. Linn. (1990). Measurement and Evaluation in Teaching, Edisi keenam. New York: MacMillan Publishing Company.
- Hasan, S.Hamid. (2008). *Evaluasi Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia., Jakarta: Presiden Republik Indonesia
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan 81 tahun 2013 Tentang Implementasi Kurikulum. Jakarta: Kemendikbud
- Sukardi. (2012). Evaluasi Pendidikan: Prinsip dan Operasionalnya, Cet. Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.

Undang-undang No. 12 Tahun 2012. Tentang Pendidikan Tinggi. Jakarta:
Presiden Republik Indonesia.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 Jakarta

Mansur^{1)*}, Idris Afandi²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: datamansur2020@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.1408>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru. Pengumpulan Data dilakukan secara langsung dari objek penelitian, yaitu dengan menyebabkan kuesioner terhadap 30 sampel dari guru Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja, karena nilai $t_{hitung} -0.388 < 1.988$ dan tingkat signifikansi $0.701 > \alpha = 0.05$. Variabel Prestasi Kerja hanya dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1% dengan nilai $R^2 = 0.01$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Prestasi Kerja, karena nilai $t_{hitung} 0.456 < 1.988$ dan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$. Variabel Prestasi Kerja hanya dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 3% dengan nilai $R^2 = 0.03$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja, karena nilai $F_{hitung} 0.116 < F_{tabel} 3,105$ dan nilai signifikansinya $0.891 > 0.05$. Variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 80% dengan nilai $R^2 = 0.8$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Prestasi Kerja.

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of Leadership Style and Compensation on Teacher Performance. Data collection was carried out directly from the object of research, namely by conducting questionnaires to 30 samples from the teachers of the Education Foundation SMK PGRI 14 Jakarta. The results showed that (1) Partially there was no significant influence between the variable Leadership Style on Work Performance, because the t_{count} was $-0.388 < 1.988$ and the significance level was $0.701 > \alpha = 0.05$. The Job Performance variable can only be explained by the Leadership Style variable of 1% with a value of $R^2 = 0.01$. (2) Partially there is a significant influence between the compensation variable on work performance, because the t_{count} is $0.456 < 1.988$ and the significance level is $0.000 < \alpha = 0.05$. The Job Performance variable can only be explained by the Compensation variable of 3% with a value of $R^2 = 0.03$. (3) Simultaneously there is an influence between the variables of Leadership Style and Compensation on Work Performance, because the F_{count} value is $0.116 < F_{table} 3.105$ and the significance value is $0.891 > 0.05$. The Job Performance variable can be explained by the Leadership Style and Compensation variables of 80% with a value of $R^2 = 0.8$.

Keywords: Leadership Style, Compensation and Work Performance.

PENDAHULUAN

Dalam operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang penting juga. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan prestasi kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah, kemauan seorang pemimpin merupakan sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada ketrampilan dan kemampuan pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang memanfaatkan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan agar mengerjakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan tunjangan penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang diberikan untuk perusahaan.

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang dirancang dan dikelola oleh bagian personalia. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada dua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Bagi perusahaan pemberian kompensasi akan bermanfaat untuk dapat menarik karyawan yang tingkat ketrampilannya tinggi

untuk bekerja pada perusahaan agar karyawan mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi yang tinggi yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

Prestasi kerja karyawan adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dari prestasi kerja karyawan yang baik. Rendahnya prestasi kerja karyawan dapat berakibat rendahnya produktivitas perusahaan. Prestasi Kerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena prestasi kerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Prestasi kerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Sering terjadi, prestasi kerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

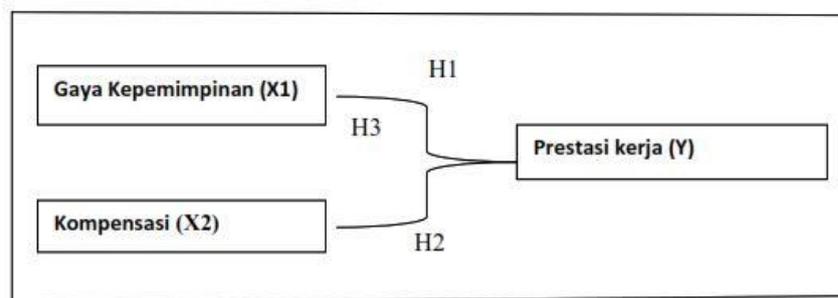
Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 JAKARTA memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan. Kegiatan belajar mengajar dilakukan sesuai visi dan misi Yayasan. Pemimpin atau kepala sekolah berperan aktif menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dari bawahannya, namun berhasil atau tidaknya seorang Kepala Sekolah dengan gaya yang dimiliki tentu tidak lepas dari faktor lain seperti tingkat pendidikan, minat motivasi, semangat, tingkat usia, tingkat kecerdasan, tingkat emosi dan dapat dinilai dengan kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, kecakapan, dan tanggung jawab.

Untuk mengetahui karyawan yang berprestasi, maka perusahaan mengadakan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawainya. Penilaian prestasi pada Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 JAKARTA dilihat dari sejauh mana tingkat kedisiplinan, ketertiban dan tanggung jawab karyawan.

Karyawan yang datang terlambat akan dikenakan sanksi berupa potongan gaji atau biasa disebut tunjangan kehadiran. Berdasarkan uraian diatas, perlu dilakukan penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 Jakarta.”

METODE PENELITIAN

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai penelitian yang dilakukan dan variabel-variabel yang akan diteliti.



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran Penelitian

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merupakan indikator dimana pemimpin mampu untuk melibatkan dirinya dalam suatu organisasi, menggunakan fisik dan ketrampilan komunikasi dalam mempengaruhi bawahannya untuk mematuhi segala perintahnya.

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi paling sensitif dalam hubungan kerja.

3. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya)

sehingga harus diuji secara empiris. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 » Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja guru.

H2 » Ada pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja guru.

H3 » Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja guru.

Definisi operasional dari setiap variabel dapat dijelaskan oleh tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menjelaskan suatu sikap dimana pemimpin mampu untuk melibatkan dirinya dalam suatu organisasi, menggunakan fisik dan ketrampilan komunikasi dalam mempengaruhi bawahannya untuk mematuhi segala perintahnya	1. Sikap 2. Bertanggung Jawab 3. Kedisiplinan 4. Adil 5. Harmonis 6. Kemampuan memberikan ide, program dan kebijakan 7. Mengatur 8. Mengawasi 9. Berpartisipasi dalam kegiatan 10. Menerima saran & kritik	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang bermotivasi dalam berkerja	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Asuransi 6. Pensiunan 7. Fasilitas 8. Perlengkapan Kerja	Likert
Prestasi Kerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya	1. Prosedur Kerja 2. Ketelitian Kerja 3. Kemampuan berinovasi 4. Kreatif 5. Tanggung Jawab 6. Kerjasama 7. Hasil kerja yang maksimal 8. Hasil kerja yang memuaskan 9. Kedisiplinan Kerja 10. Target Kerja 11. Semangat Kerja	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Dimana uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dimana n adalah jumlah sampel sebanyak 30. Sehingga besarnya df dapat dihitung $30 - 2 = 28$ dan α 0.05 didapat $r_{tabel} = 0.347$. Setiap butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dikatakan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya jika mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari 0.347. Ukuran validitas tiap butir-butir pertanyaan dapat dilihat dalam tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan	Rxy	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan			
1	0.408	0.374	Valid
2	0.691	0.374	Valid
3	0.393	0.374	Valid
4	0.255	0.374	Valid
5	0.522	0.374	Valid
6	0.482	0.374	Valid
7	0.516	0.374	Valid
8	0.538	0.374	Valid
9	0.496	0.374	Valid
10	0.102	0.374	Valid
Kompensasi			
1	0.306	0.374	Valid
2	0.511	0.374	Valid
3	0.639	0.374	Valid
4	0.413	0.374	Valid
5	0.438	0.374	Valid
6	0.594	0.374	Valid
7	0.315	0.374	Valid
8	0.476	0.374	Valid
Prestasi Kerja			
1	0.176	0.374	Valid
2	0.706	0.374	Valid
3	0.194	0.374	Valid
4	0.741	0.374	Valid
5	0.200	0.374	Valid
6	0.466	0.374	Valid
7	0.092	0.374	Valid
8	0.251	0.374	Valid
9	0.383	0.374	Valid
10	0.025	0.374	Valid
11	0.595	0.374	Valid

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen

tersebut sudah baik. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat ketetapan hasil pengukuran. Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.497	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.438	0.60	Reliabel
Prestasi Kerja	-0.079	0.60	Reliabel

Dari hasil tabel 2 diatas bahwa ketiga variabel tersebut memiliki instrument yang reliable, karena nilai Cronbach Alpha > standar Cronbach Alpha yang telah ditetapkan yaitu 0.60.

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat. Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis statistik, karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk menentukan persamaan regresi, maka dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	46.495	5.518		8.426	.000
1 gaya kepemimpinan	-.062	.160	-.091	-.388	.701
Kompensasi	.061	.134	.107	.456	.652

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 46.495 + (-0.62) X_1 + 0.61 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 46.495 artinya tanpa variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan dan kompensasi, maka nilai prestasi kerja adalah sebesar 46.495.
2. Nilai -0.62 merupakan koefisien regresi yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 point Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Prestasi Kerja di SMK PGRI 14 Jakarta sebesar -0.62.
3. Nilai 0.61 merupakan koefisien regresi yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 poin Kompensasi akan meningkatkan Prestasi Kerja di SMK PGRI Jakarta sebesar 0.61.

Korelasi Sederhana merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan 2 Variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara 2 Variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif. Kekuatan hubungan antara 2 variabel yang dimaksud disini adalah apakah hubungan tersebut Erat, Lemah, ataupun Tidak erat sedangkan bentuk hubungannya adalah apakah bentuk korelasinya Linear Positif ataupun Linear Negatif.

Rumus yang dipergunakan untuk menghitung Koefisien Korelasi Sederhana adalah sebagai berikut : (Rumus ini disebut juga dengan *Pearson Product Moment*)

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

Dimana :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

$\sum x$ = Total Jumlah dari Variabel X

$\sum y$ = Total Jumlah dari Variabel Y

$\sum x^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

$\sum y^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

$\sum xy$ = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi

		gaya kepemimpina n	kompensasi	prestasi kerja
gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.579**	-.029
	Sig. (2-tailed)		.001	.879
	N	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.579**	1	.055
	Sig. (2-tailed)	.001		.775
	N	30	30	30
prestasi kerja	Pearson Correlation	-.029	.055	1
	Sig. (2-tailed)	.879	.775	
	N	30	30	30

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

Berdasarkan hasil diatas diperoleh angka koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kompensasi ($r = 0.579$ dengan nilai signifikansinya $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kompensasi namun hubungan kedua variable tidak signifikan (sedang). Untuk koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja diperoleh angka ($r = -0.029$ dengan nilai signifikansinya $0.029 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja namun hubungan kedua variable tidak signifikan).

Sedangkan untuk koefisien korelasi antara Kompensasi dengan Prestasi Kerja diperoleh angka ($r = 0.055$ dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi antara Kompensasi dengan Prestasi Kerja namun hubungan kedua variable tidak signifikan (sangat rendah).

Sementara dari nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Kompensasi = 0.579 (berada di range 0.21 – 0.40), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sangat rendah. Nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja = -0.029 (berada di range 0.21 –

0.40), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja tidak signifikan. Nilai koefisien korelasi Kompensasi dengan Prestasi Kerja = 0.055 (berada di range 0.40 – 0.599), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kompensasi dan Prestasi Kerja sangat rendah.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui determinasi variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
 Gaya Kepemimpinan & Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.092 ^a	.008	-.065	2.23725	.008	.116	2	27	.891

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

Berdasarkan table 6 di atas nilai korelasi antara variabel Prestasi Kerja dengan dua variabel independen secara umum (r) sebesar 0.092, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dengan kategori “sangat kuat”.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
 Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.029 ^a	.001	-.035	2.20539	.001	.024	1	28	.879

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Berdasarkan tabel 7 di atas nilai korelasi antara variabel Prestasi Kerja dengan variabel independen Kompensasi secara umum (r) sebesar 0.55, menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap prestasi kerja dengan kategori “sedang”. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 0.1000	Sangat Kuat

Dari table koefisien determinasi (R^2) di atas menunjukkan untuk besarnya R^2 Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap prestasi kerja adalah 0.08, hal ini berarti 8% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua Variable independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 92% (100% - 8%) dijelaskan oleh sebab-Sebab lain di luar model.

Untuk besarnya R^2 Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja adalah 0.01, hal ini berarti 1% Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 99% (100% - 1%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Untuk besarnya R^2 kompensasi terhadap prestasi kerja adalah 0.03, hal ini berarti 3% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variable independen, yaitu kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 97% (100% - 3%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Standard error of the estimate (SEE) dari tabel di atas adalah Sebesar 223.725, 220.539 dan 220.304. Semakin kecil nilai SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel independen.

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 9. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	46.495	5.518		8.426	.000
1 gaya kepemimpinan	-.062	.160	-.091	-.388	.701
Kompensasi	.061	.134	.107	.456	.652

a. Dependent Variable: prestasi kerja

1. Menguji Signifikansi Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan berdasarkan hasil tabel 9, nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah -0.388 dengan tingkat signifikansi 0.701. Karena nilai t_{hitung} $-0.388 < 1.988$ dan tingkat signifikansi $0.701 > probabilitas\ signifikan\ \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
2. Menguji Signifikansi Koefisien variabel Kompensasi dari tabel di atas, nilai t_{hitung} pada variabel Kompensasi (X_2) adalah 0.456 dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena nilai t_{hitung} $0.456 < 1.988$ dan tingkat signifikansi $0.000 < probabilitas\ signifikan\ \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas < 0.05 (untuk tingkat signifikansi = 5%), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika

nilai probabilitas > 0.05 , maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.157	2	.579	.116	.891 ^b
	Residual	135.143	27	5.005		
	Total	136.300	29			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

Dari hasil uji ANOVA atau Uji F di atas, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 0.116 dengan nilai signifikansinya 0,891. Karena nilai F_{hitung} $0.116 < F_{tabel}$ 3,105 dan nilai signifikansinya $0.891 > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan 30 kuesioner pada Guru SMK PGRI 14 JAKARTA, maka didapatkan kesimpulan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru. Kesimpulan tersebut antara lain:

1. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja, karena nilai t_{hitung} $-0.388 < 1.988$ dan tingkat signifikansi $0.701 > \alpha = 0.05$. Variabel Prestasi Kerja hanya dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1% dengan nilai $R^2 = 0.01$.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap prestasi kerja, karena nilai t_{hitung} $0.456 < 1.988$ dan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$. Variabel Prestasi Kerja hanya dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 3% dengan nilai $R^2 = 0.03$.
3. Secara simultan terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja, karena nilai F_{hitung} $0.116 < F_{tabel}$ 3,105

dan nilai signifikansinya $0.891 > 0.05$. Variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan kompensasi sebesar 80% dengan nilai $R^2 = 0.8$.

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan adalah:

1. Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 JAKARTA diharapkan dapat menggerakkan dan mengarahkan proses kegiatan para guru dan staf di SMK PGRI 14 JAKARTA untuk mempertahankan serta untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi kerja yang baik, para guru dan staf akan memperoleh kompensasi / reward, sehingga kompensasi pengaruhnya sangat besar terhadap prestasi kerja.
2. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian sejenis diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian ini, antara lain memperluas objek penelitian (tidak hanya di satu objek), karena penelitian ini hanya dilakukan di SMK PGRI 14 JAKARTA. Selain itu direkomendasikan untuk mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja SMK PGRI 14 JAKARTA selain variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi.

REFERENSI

- Afrizal, Rifki. (2012). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero. Skripsi Universitas Gunadarma.
- Oktaviane, Fischa. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Skripsi Universitas Negeri Padang.
- Prasetyo, Sigit. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. (2010). Paham Analisa Statistik Data SPSS. Penebit PT Buku Seru. Yogyakarta.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Skripsi Universitas 17 Agustus 1945.

- Sunyoto, Danang. (2012). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Buku Seru. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Alam*. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Vebriana Tri Rahayu, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun. Vol 1 Hal 1-7.

Analisis Pengaruh Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER), dan Earning Per Share (EPS) terhadap Harga Saham (Studi Kasus PT Unilever Indonesia)

Bambang Tutuko Kuntopati^{1*)}, Nur Oktaviani²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: bambangtutuko@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.2159>

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi Harga Saham. Objek Penelitian ini adalah PT Unilever Indonesia, Tbk dengan menggunakan Laporan Keuangan periode 2006-2013. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t untuk menguji koefisien regresi parsial dan uji F untuk menguji keberartian pengaruh secara bersama-sama dengan tingkat signifikansi 5%, dimana sebelumnya telah dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER) dan Earning Per Share (EPS) secara parsial berpengaruh positif terhadap Harga Saham. Sedangkan secara bersama-sama (simultan) Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER) dan Earning Per Share (EPS) memiliki pengaruh signifikan terhadap Harga Saham. Naik turunnya Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER) dan Earning Per Share (EPS) dapat mempengaruhi naik turunnya Harga Saham. Variabel Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER) dan Earning Per Share (EPS) mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel Harga Saham sebesar 74.25% sedangkan sisanya sebesar 25.75% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Kata Kunci: *Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER), Earning Per Share (EPS), Harga Saham.*

Abstract

This research was conducted to examine the factors that influence stock prices. The object of this research is PT Unilever Indonesia, Tbk by using Financial Reports for the 2006-2013 period. The data analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing using t test to test partial regression coefficients and f test to test the significance of the influence together with 5% significance level, where previously the classical assumption test had been carried out first. The research results show that Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER) and Earning Per Share (EPS) partially have a positive effect on share prices. Meanwhile, together (simultaneously) Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER) and Earning Per Share (EPS) have a significant influence on share prices. The rise and fall of Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER) and Earning Per Share (EPS) can influence the rise and fall of share prices. The variables Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER) and Earning Per Share (EPS) are able to explain the influence on the Stock Price variable by 74.25% while the remaining 25.75% is explained by other factors not included in this regression model.

Keywords: *Net Profit Margin (NPM), Debt to Equity Ratio (DER), Earning Per Share (EPS), Stock Prices*

PENDAHULUAN

Pasar modal adalah salah satu alternatif yang dapat dimanfaatkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dananya sehingga dapat beroperasi dengan skala yang lebih besar, dan selanjutnya akan meningkatkan pendapatan perusahaan dan kemakmuran masyarakat luas.

Orang yang menanamkan dananya di pasar modal atau investor perlu memiliki sejumlah informasi yang berkaitan dengan dinamika harga saham agar dapat mengambil keputusan tentang saham perusahaan yang layak untuk dipilih. Sebelum melakukan investasi, para investor perlu mengetahui dan memilih saham-saham mana yang dapat memberikan keuntungan paling optimal bagi dana yang diinvestasikan. Dalam kegiatan analisis dan memilih saham, para investor memerlukan informasi-informasi yang relevan dan memadai melalui laporan keuangan perusahaan.

Terdapat beberapa sektor industri yang dapat dipilih oleh investor sebagai alternatif untuk menanamkan investasinya dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Beberapa industri yang terdapat di Indonesia dan tercatat sahamnya oleh BEI (Bursa Efek Indonesia) yaitu, industri pertanian, industri pertambangan, industri dasar dan kimia, aneka industri, industri barang konsumsi, properti, transportasi, keuangan, dan jasa. Dalam penelitian ini, penulis memilih sektor industri barang konsumsi karena sektor ini dianggap bisa bertahan dalam krisis global. Selain itu karakteristik masyarakat yang cenderung gemar akan berbelanja (konsumtif) maka hal ini dapat membantu mempertahankan sektor industri barangkonsumsi.

Penulis memilih sebuah perusahaan pada sektor industri barang konsumsi yaitu PT. Unilever Indonesia, Tbk dalam penelitian ini. Menurut penulis, PT. Unilever Indonesia, Tbk dapat mewakili sektor industri barang konsumsi karena perseroan tersebut relatif mendominasi pangsa pasar dan dapat dikatakan lebih mengungguli perusahaan lain di industrinya.

METODE PENELITIAN

Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini digunakan analisa regresi linier berganda dengan alat bantu *software EViews 7.0*. Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variable*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut regresi linear berganda. Disebut berganda karena pengaruh beberapa variabel bebas akan dikenakan kepada variabel tergantung.

Metode analisis data yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai harga saham pada PT Unilever Indonesia, Tbk dengan beberapa variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu *Net Profit Margin (NPM)*, *Debt to Equity Ratio (DER)* dan *Earning Per Share (EPS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Unilever Indonesia, Tbk yang bergerak di bidang industri barang konsumsi yang telah go public dan sahamnya diperjual-belikan di Bursa Efek Indonesia periode 2006-2013. Penelitian ini melihat pengaruh NPM, DER, dan EPS terhadap harga saham dengan tahun pengamatan 2006-2013. Data rasio keuangan dan harga saham perusahaan sesuai periode pengamatan diperoleh dari situs perusahaan.

Tabel 1. Rasio Keuangan NPM, DER, EPS dan Harga Saham PT Unilever
Indonesia Tbk periode kuartalan 2006-2013

Periode		Harga Saham	NPM	DER	EPS
2006	Q1	4250	15,7	58	57
	Q2	4125	15,9	121,9	115
	Q3	4600	15,8	81,1	180
	Q4	6600	15,2	95,3	226
2007	Q1	5700	16,9	72	70
	Q2	6700	17,1	114,4	138
	Q3	6800	16,4	79	207
	Q4	6750	15,7	98,1	257
2008	Q1	6900	18,6	83,3	92
	Q2	6750	18	149,1	179
	Q3	7500	17,4	90	268
	Q4	7800	15,5	110	315
2009	Q1	7950	17,2	92,3	101
	Q2	9250	16,7	172,1	196
	Q3	10700	16,9	92,6	299
	Q4	11050	16,7	102,1	399
2010	Q1	12150	19,5	84,8	127
	Q2	17000	17,8	206,1	232
	Q3	16850	17,4	116,7	334
	Q4	16500	17,2	115,1	444
2011	Q1	15300	17,6	105,2	131
	Q2	14900	18	232	271
	Q3	16500	17,5	135,9	397

Periode		Harga Saham	NPM	DER	EPS
	Q4	18800	17,7	184,8	546
2012	Q1	20000	17,6	147,7	152
	Q2	22900	17,4	271,4	305
	Q3	26050	18	143,3	479
	Q4	20850	17,7	202	634
2013	Q1	22800	18,9	139	188
	Q2	30750	18,3	234,4	370
	Q3	30150	17,8	142,1	536
	Q4	26000	17,4	213,7	701

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah data adalah 32 data.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Statistik Variabel

	Harga Saham	NPM	DER	EPS
Mean	13778.91	17.23438	133.9219	279.5625
Median	11600.00	17.40000	115.9000	244.5000
Maximum	30750.00	19.50000	271.4000	701.0000
Minimum	4125.000	15.20000	58.00000	57.00000
Std. Dev.	7934.981	1.006306	54.35424	166.9497
Mean	13778.91	17.23438	133.9219	279.5625

Sumber: Hasil olah data eviews 7

Data rata-rata (*mean*) harga saham perusahaan periode kuartal 2006 – 2013 adalah sebesar 13778.91. Harga saham tertinggi (*maximum*) sebesar 30750,00 yang terjadi pada kuartal 2 tahun 2013 dan harga saham terendah (*minimum*) sebesar 4125.000 yang terjadi pada kuartal 2 tahun 2006 sedangkan nilai tengah (*median*) sebesar 11600.00. Standar deviasi harga saham sebesar 7934.981 lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) harga saham sebesar 13778.91.

Data NPM didapat dengan cara mencarinya seperti berikut:

$$NPM = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Penjualan}}$$

Nilai terendah (*minimum*) dari *Net Profit Margin* (NPM) sebesar 15.20000 yang terjadi pada kuartal 4 tahun 2006 dan nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 19.50000 yang terjadi pada kuartal 1 tahun 2010 dengan nilai tengah (*median*) *Net Profit Margin* (NPM) sebesar 17.40000. Standar deviasi dari *Net Profit Margin* (NPM) sebesar 1.006306 lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) *Net Profit Margin* (NPM) sebesar 17.23438.

Data DER didapat dengan cara mencarinya seperti berikut:

$$DER = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Ekuitas}}$$

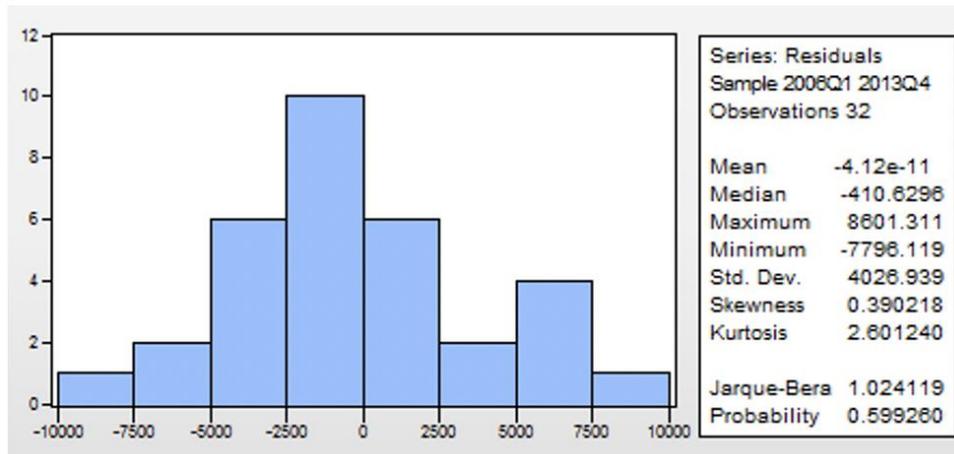
Nilai terendah (*minimum*) dari *Debt to Equity Ratio* (DER) sebesar 58.00000 yang terjadi pada kuartal 1 tahun 2006 dan nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 271.4000 yang terjadi pada kuartal 2 tahun 2012 dengan nilai tengah (*median*) *Debt to Equity Ratio* (DER) sebesar 115.9000. Standar deviasi dari *Debt to Equity Ratio* (DER) sebesar 54.35424 lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) *Debt to Equity Ratio* (DER) sebesar 133.9219.

Data EPS didapat dengan cara mencarinya seperti berikut:

$$EPS = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Jumlah Saham}}$$

Nilai terendah (*minimum*) dari *Earning per Share* (EPS) sebesar 57.00000 yang terjadi pada kuartal 1 tahun 2006 dan nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 701.0000 yang terjadi pada kuartal 4 tahun 2013 dengan nilai tengah (*median*) *Earning per Share* (EPS) sebesar 244.5000. Standar deviasi dari *Earning per Share* (EPS) sebesar 166.9497 lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) *Earning per Share* (EPS) sebesar 279.5625.

Uji Normalitas



Sumber: Hasil olah data eviews 7

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil tersebut tampak bahwa nilai statistik uji Jarque-Bera adalah JB (1.024119) < X^2 (9.49) atau p-value (0.599260) > α (0,05), maka hipotesis nol gagal ditolak yang artinya residual dari model penelitian terdistribusi normal sehingga uji t dan uji F bisa dilakukan untuk melihat signifikansi model.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

	NPM	DER	EPS
NPM	1.000000	0.363136	0.142141
DER	0.363136	1.000000	0.509505
EPS	0.142141	0.509505	1.000000

Dari hasil uji koefisien korelasi antar variabel independen, tidak terdapat multikolinieritas antara variabel-variabel independen NPM, DER dan EPS.

Kesimpulan dari uji autokorelasi sebagaimana diagram diatas maka nilai DW = 1.623920, berada di wilayah tidak ada keputusan (ragu-ragu) yakni diantara:

1.244 (d_L) < 1.623920(DW) < 1.650 (d_U). Artinya tidak ada keputusan (ragu-ragu) tentang masalah Autokorelasi antara anggota observasi satu dengan observasi lainnya yang berlainan waktu, dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi

Hasil Pengujian Regresi

Dependent Variable: HARGA_SAHAM
Method: Least Squares
Date: 05/29/14 Time: 21:59
Sample: 2006Q1 2013Q4
Included observations: 32

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-50613.66	13454.03	-3.761969	0.0008
NPM	3027.966	812.8215	3.725253	0.0009
DER	44.83103	17.31112	2.589725	0.0151
EPS	22.19042	5.305155	4.182804	0.0003
R-squared	0.742452	Mean dependent var		13778.91
Adjusted R-squared	0.714857	S.D. dependent var		7934.981
S.E. of regression	4237.180	Akaike info criterion		19.65765
Sum squared resid	5.03E+08	Schwarz criterion		19.84087
Log likelihood	-310.5224	Hannan-Quinn criter.		19.71838
F-statistic	26.90585	Durbin-Watson stat		1.623920
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Hasil olah data views 7

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4 diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebasnya masing–masing, NPM = 3027.966, DER = 44.83103 dan EPS = 22.19042 dengan konstanta sebesar -50613.66. Sehingga dari hasil tersebut model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y \text{ (HARGA SAHAM)} = -50613.66 + 3027.966\text{NPM} + 44.83103\text{DER} + 22.19042\text{EPS} + e$$

Dari hasil perhitungan diatas, variabel NPM terlihat memiliki korelasi yang positif terhadap Harga Saham. Bila nilai NPM naik maka Harga Saham akan mengalami kenaikan. Begitu pula sebaliknya apabila nilai NPM turun maka akan mendorong turunnya Harga Saham. Hal ini tampak jelas pada hasil analisa regresi dimana variabel NPM sebesar 3027.966, menandakan adanya korelasi positif NPM terhadap Harga Saham, artinya apabila nilai NPM meningkat 1 persen, maka Harga Saham akan mengalami kenaikan sebesar Rp 3027.966,-. Begitupun sebaliknya, apabila nilai NPM menurun sebesar 1 persen maka Harga

Saham akan mengalami penurunan sebesar Rp 3027.966,-.

Hasil perhitungan dari variabel DER terlihat mempunyai korelasi positif terhadap Harga Saham. Naiknya nilai DER akan mendorong pula naiknya Harga Saham. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai DER mengalami penurunan, maka akan mendorong pula turunnya Harga Saham. Hal ini tampak jelas pada hasil analisa regresi dimana variabel DER sebesar 44.83103, menandakan adanya korelasi positif terhadap Harga Saham, artinya apabila nilai DER naik sebesar 1 persen, maka nilai Harga Saham juga akan naik sebesar Rp 44.83103,-. Demikian pula sebaliknya, apabila nilai DER turun sebesar 1 persen maka Harga Saham akan mengalami penurunan sebesar Rp 44.83103,-.

Hasil perhitungan dari variabel EPS terlihat mempunyai korelasi positif terhadap Harga Saham. Naiknya nilai EPS akan mendorong pula naiknya Harga Saham. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai EPS mengalami penurunan, maka akan mendorong pula turunnya Harga Saham. Hal ini tampak jelas pada hasil analisa regresi dimana variabel EPS sebesar 22.19042, menandakan adanya korelasi positif terhadap Harga Saham, artinya apabila nilai EPS naik sebesar Rp 1,-, maka nilai Harga Saham juga akan naik sebesar Rp 22.19042,-. Demikian pula sebaliknya, apabila nilai EPS turun sebesar Rp 1,- maka Harga Saham juga akan mengalami penurunan sebesar Rp 22.19042,-.

Berdasarkan F_{tabel} dengan $df = 3,28$ dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.95. Maka dapat disimpulkan $F_{hitung} (26.90585) > F_{tabel} (2.95)$, yang artinya menolak H_0 dan menerima H_1 . Artinya variabel bebas yang terdiri dari adalah NPM, DER dan EPS secara bersama – sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu Harga Saham.

Berdasarkan tabel distribusi t dua sisi pada $df = 28$ dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.048. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} (3.725253) > t_{tabel} (2.048)$, yang artinya menolak H_0 dan menerima H_1 . Sehingga hipotesis pertama yang diajukan menyatakan NPM berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham dapat diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh besarnya pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen yang dapat diterangkan oleh model dalam persamaan ini adalah sebesar 0.742452 atau sebesar 74.25%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh NPM, DER dan EPS terhadap Harga Saham yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 74.25% dan sisanya sebesar 25.75% dijelaskan oleh variabel diluar model. Atau dalam bahasa akademisnya variasi NPM, DER dan EPS mampu menjelaskan/memberikan pengaruh terhadap variasi Harga Saham sebesar 74.25% sedangkan sisanya sebesar 25.75% dijelaskan oleh faktor – faktor lain selain NPM, DER dan EPS, yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh NPM, DER dan EPS terhadap Harga Saham adalah sebagai berikut:

1. Variabel NPM secara parsial memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap Harga Saham. Hal ini menggambarkan bahwa pergerakan naik turunnya nilai NPM sangat mempengaruhi pergerakan naik turunnya Harga Saham. Hal ini tampak pada hasil perhitungan uji t dimana t_{hitung} (3.725253) $>$ t_{tabel} (2.048). Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien dari NPM bernilai positif yang berarti semakin besar NPM maka kinerja perusahaan akan semakin produktif sehingga akan meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya diperusahaan tersebut. Sehingga jumlah permintaan terhadap saham perusahaan meningkat dan mendorong harga saham naik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Puspitasari (2013) yang menunjukkan bahwa NPM berpengaruh positif signifikan terhadap Harga Saham.
2. Variabel DER secara parsial mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap Harga Saham. Hal ini memperlihatkan bahwa fluktuasi nilai DER sangat mempengaruhi naik turunnya Harga Saham. Tampak dari hasil perhitungan uji t dimana t_{hitung} (2.589725) $>$ t_{tabel} (2.048). Hasil ini mengindikasikan ketika perusahaan melakukan penambahan hutang jangka pendek maupun jangka panjang dalam rangka ekspansi usaha atau

penambahan modal kerja maka hal tersebut akan mendorong meningkatnya pendapatan perusahaan. Peningkatan pendapatan ini tentunya akan mendorong naiknya laba bersih (*Net Income*) yang diperoleh perusahaan, hal ini tentunya akan menjadi daya tarik bagi investor untuk menanamkan modalnya di perusahaan. Kondisi ini akan meningkatkan permintaan terhadap saham perusahaan, yang pada akhirnya akan mendorong meningkatnya harga saham perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeye Susilowati dan Tri Turyanto (2011) yang menunjukkan bahwa DER berpengaruh positif signifikan terhadap Harga Saham.

3. Variabel EPS secara parsial mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap Harga Saham. Hasil ini memperlihatkan bahwa EPS sangat mempengaruhi naik turunnya Harga Saham, dimana hasil perhitungan uji t tampak $t_{hitung} (4.182804) > t_{tabel} (2.048)$. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien dari EPS bernilai positif yang artinya apabila EPS meningkat menandakan bahwa perusahaan tersebut berhasil meningkatkan taraf kemakmuran investor dan mencerminkan semakin besar keberhasilan usaha yang dilakukannya sehingga pengembalian yang akan diterima investor semakin tinggi. Hal ini mendorong investor untuk membeli saham perusahaan tersebut. Peningkatan jumlah permintaan terhadap saham perusahaan akan mendorong harga saham naik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Nurmalasari (2008) dan Erna Indah Sari dkk (2012) yang menunjukkan bahwa EPS berpengaruh positif signifikan terhadap Harga Saham.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (uji F) yang telah dianalisis, maka diketahui bahwa NPM, DER dan EPS secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Harga Saham.
5. Besarnya tingkat pengaruh antara variabel independen yaitu NPM, DER dan EPS terhadap Harga Saham yaitu sebesar 0.742452 atau sebesar 74.25%.

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi

penelitian selanjutnya untuk dikembangkan, dengan memperpanjang periode pengamatan atau dengan menambahkan variabel independen lainnya yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap Harga Saham.

2. Bagi perusahaan, karena terbukti bahwa variabel keuangan mempunyai pengaruh terhadap harga saham maka sebaiknya pihak perusahaan membuat kebijakan terkait dengan kinerja keuangan sebaik mungkin. Karena kinerja keuangan yang baik merupakan cerminan dari kinerja perusahaan yang akan mempengaruhi harga saham perusahaan.
3. Selain analisa fundamental yang menggunakan berbagai rasio keuangan yang mempengaruhi harga saham, kiranya investor perlu juga mempertimbangkan kondisi makro ekonomi yang juga mempengaruhi harga saham seperti inflasi, kurs, suku bunga, dan lain – lain. Selain itu, aspek teknikal juga harus diperhatikan. Hal ini dilakukan selain untuk meminimalkan resiko juga untuk memaksimalkan keuntungan yang ingin diraih.

REFERENSI

- Darmadji, Tjiptono dan Hendi M. Fakhruddin. (2001). *Pasar Modal Di Indonesia: Pendekatan Tanya Jawab*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmadji, Tjiptono dan Hendy M. Fakhruddin. (2006). *Pasar Modal di Indonesia: Pendekatan Tanya Jawab*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Dini, Astri Wulan dan Iin Indarti, “Pengaruh Net Profit Margin (NPM), Return On Assets (ROA) Dan Return On Equity (ROE) Terhadap Harga Saham Yang Terdaftar Dalam Indeks Emiten LQ45 Tahun 2008 – 2010”.
- Fahmi, Irham. (2012). *Pengantar Pasar Modal*. Bandung: Alfabeta.
- Hanafi, Mamduh M., Halim, A. (2007). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kasmir. (2011). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurmalasari, Indah. (2008). *Analisis Pengaruh Rasio Profitabilitas terhadap Harga Saham Emiten LQ45 yang Terdaftar di BEI tahun 2005-2008*, Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas Gunadarma.

- Rahardjo, Budi. (2001). Akuntansi dan Keuangan untuk Manajer Non Keuangan. Yogyakarta: ANDI.
- Salamun, Suyono. (2014). Pengantar Perpajakan. IFM Publishing.
- Samsul, Mohamad. (2006). Pasar Modal dan Manajemen Portofolio. Surabaya: Erlangga.
- Sari, Erna Indah dkk, (2012). Pengaruh Faktor-Faktor Fundamental terhadap Harga Saham PT Unilever Indonesia Tbk periode 2003-2011”, Jurnal Manajemen STIE MDP.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. (2009). Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern.Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunarsip dan Suyono Salamun. (2010). Analisis atas Deregulasi, Krisis, dan Restrukturisasi Perbankan di Indonesia: Pendekatan Teori Polizatto dan William E. Alexander. LPKPAP.
- Tandelilin, Eduardus. (2001). Portofolio dan Investasi Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Kanisius.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal.
- Widoatmodjo, Sawidji. (2012). Cara Sehat Investasi di Pasar Modal. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Winarno, Wing Wahyu. (2007). Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews.Jogjakarta: UPP STIM YKPN.
- Wira, Desmond., (2011). Analisis Fundamental Saham. Jakarta: Exceed.
www.duniainvestasi.com

www.finance.yahoo.com

www.idx.co.id

www.unilever.com

Pengaruh Komunikasi dan Penanganan Keluhan terhadap Loyalitas Nasabah PT Bank Permata Kantor Cabang Tebet Supomo Jakarta

Joko Triyono^{1)*}, Dede Romansyah²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: jokotriyono@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.2189>

Abstrak

Bank Permata merupakan lembaga perbankan yang berbasis konvensional yang kantor pusatnya terletak di Jakarta. Loyalitas nasabah merupakan salah satu bukti bahwa bank tersebut telah mampu bersaing dalam memberikan pelayanan prima pada setiap nasabah. Loyalitas nasabah terhadap suatu produk dan pelayanan dilandasi oleh faktor-faktor tertentu. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut akan menjadi variabel penelitian. Variabel independen yang diteliti adalah komunikasi (X1) dan penanganan keluhan (X2). Akan diteliti bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap variabel dependen loyalitas (Y1). Jenis Penelitian adalah penelitian sebab akibat atau kausal. Dalam penelitian ini digunakan Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi R², Uji Parsial t, dan Uji Simultan F. Berdasarkan hasil uji t pada variabel komunikasi, diketahui nilai t hitung > t tabel (3,030 > 1,993), dengan demikian diperoleh hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas nasabah. Hasil pengujian pada variabel penanganan keluhan diperoleh nilai t hitung > t tabel (2,179 > 1,993). Dengan demikian penanganan keluhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas nasabah. Berdasarkan hasil uji f diketahui menunjukkan nilai F hitung = 11.066 dengan signifikan 0,000. Dengan menggunakan batasan signifikan 0,005, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian variabel komunikasi dan variabel penanganan keluhan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas nasabah.

Kata Kunci: Komunikasi, Penanganan Keluhan, Loyalitas

Abstract

Bank Permata is a conventional-based banking institution whose head office is located in Jakarta. Customer loyalty is proof that the bank has been able to compete in providing excellent service to every customer. Customer loyalty to a product and service is based on certain factors. In this research, these factors will become research variables. The independent variables studied are communication (X1) and complaint handling (X2). It will be studied how these two variables influence the dependent variable loyalty (Y1). This type of research is causal or causal research. In this research, the Multiple Linear Regression Test, R² Determination Coefficient Test, Partial t Test, and Simultaneous F Test were used. Based on the results of the t test on the communication variable, it is known that the calculated t value > t table (3.030 > 1.993), thus the results obtained are that communication has a significant influence on customer loyalty. The test results on the complaint handling variable obtained a calculated t value > t table (2.179 > 1.993). Thus, complaint handling has a significant influence on customer loyalty. Based on the results of the f test, it is known that the calculated F value = 11,066 with a significance of 0.000. By using a significant limit of 0.005, the significant value is smaller than 0.005. Thus, communication variables and complaint handling variables together have a significant influence on customer loyalty.

Keywords: Communication, Complaint Handling, Loyalty

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dewasa ini telah diwarnai oleh persaingan yang semakin ketat. Hal ini diakibatkan karena adanya arus globalisasi yang semakin terbuka lebar bagi setiap pelaku bisnis. Timbulnya persaingan yang sangat ketat tersebut menyebabkan kalangan usaha saling berlomba untuk dapat menghadapi persaingan dan mendapatkan keunggulan kompetitif.

Dalam dunia perbankan di Indonesia telah terjadi perubahan yang cukup menarik yaitu bergesernya bisnis perbankan, dari perbankan yang melayani perusahaan (*corporate banking*) menjadi lebih fokus pada melayani perseorangan (*consumer banking*). Pergeseran ini terjadi setelah krisis ekonomi melanda pada tahun 1997, ketika banyak pelaku bisnis mengalami masalah serius pada kondisi keuangan usaha yang dijalankan.

Kondisi buruk yang melanda kinerja keuangan perusahaan-perusahaan *corporate* tersebut mengakibatkan target market perbankan yang bergerak di bidang *corporate banking* menjadi menyempit. Didorong oleh keinginan untuk tetap bertahan dalam bisnis perbankan, banyak bank yang kemudian mengalihkan target marketnya kepada konsumen individual.

Hubungan antara pihak bank dengan nasabah menyangkut kebutuhan para nasabah terhadap jasa-jasa bank dan kesanggupan serta ketersediaan bank untuk dapat memenuhi kebutuhan nasabah. Tujuan utama bank adalah guna menciptakan dan mempertahankan nasabahnya. Dengan semakin meningkatnya persaingan dalam bisnis perbankan menuntut setiap bank untuk selalu berusaha memperhatikan kebutuhan dan keinginan nasabah.

Dalam upaya meningkatkan keunggulan daya saing di industri perbankan, setiap bank harus mampu membuat suatu strategi yang dapat meningkatkan produktivitas dan mutu jasa yang diharapkan. Produktivitas dan mutu menjadi faktor yang sangat penting karena dapat menggambarkan kinerja ekonomis dari perusahaan jasa tersebut. Kinerja ekonomis dari perusahaan tersebut meliputi dua hal, yaitu kinerja keuangan dan kinerja operasional. Kinerja keuangan dinilai

berdasarkan aliran dana, sedangkan kinerja operasional dinilai berdasarkan proses yang sesungguhnya melibatkan konsumen secara langsung dalam bentuk pelayanan.

Kesetiaan nasabah merupakan salah satu bukti bahwa bank tersebut telah mampu bersaing dalam memberikan pelayanan prima pada setiap nasabah. Jika dilihat dari dua sudut pandang antara kinerja keuangan dalam hal penjualan produk dengan kinerja operasional dalam menjalin hubungan, keduanya adalah hal yang tidak dapat dipisahkan. Kedua kinerja ini hendaknya terwujud dengan seimbang.

Namun kenyataannya, kondisi yang demikian belum dapat diwujudkan oleh bank-bank yang ada. Sebagian besar bank hanya unggul di kinerja keuangan dalam hal produk, tetapi tidak pada kinerja operasional dalam hal layanan, ataupun sebaliknya. Keunggulan produk ini hanya dapat mewujudkan tujuan jangka pendek perusahaan, sedangkan keunggulan dalam layanan dapat mewujudkan orientasi jangka panjang perusahaan, yaitu loyalitas nasabah.

Bank Permata merupakan lembaga perbankan yang berbasis konvensional yang kantor pusatnya terletak di Jakarta. Menyadari pentingnya peningkatan kualitas layanan, manajemen bank Permata menempatkan perhatian dengan sungguh-sungguh visi dan misinya. Visi Bank Permata yaitu “Pelopor dalam memberikan solusi finansial yang inovatif”. Sedangkan misi Bank Permata yaitu: Menjadikan hidup lebih bernilai, mewujudkan *brand promise* di kehidupan sehari-hari dengan menjalankan nilai-nilai perusahaan dalam bekerja, bersikap, serta berperilaku terhadap *customer*, rekan kerja, komunitas, investor, dan regulator.

Bagi perusahaan, konsumen yang setia sangat besar artinya selain menggambarkan besarnya profitabilitas yang diperoleh konsumen yang setia juga dapat menunjukkan citra atau image perusahaan di mata publik. Pelanggan yang setia dapat menjadi *partner* dalam mengembangkan produk baru, karena mereka mempertahankan dan membela bahkan menggunakan pelayanan perusahaan yang ada. Seorang pelanggan yang loyal menjadi aset yang sangat bernilai bagi perusahaan. Pelanggan yang loyal akan mengurangi usaha mencari

pelanggan baru, memberikan umpan balik positif kepada perusahaan.

Loyalitas nasabah terhadap suatu produk dan pelayanan dilandasi oleh faktor-faktor tertentu. Maka dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut akan menjadi variabel penelitian. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi loyalitas nasabah di Bank Permata Kantor Cabang Tebetsupomo Jakarta, diantaranya adalah komunikasi, dan penanganan keluhan. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi (Handoko, 2012:272).

Keluhan atau komplain pelayanan adalah ekspresi perasaan ketidakpuasan atas standar pelayanan, tindakan atau ketiadaan tindakan aparat pelayanan yang berpengaruh kepada para pelanggan. Robben (2006) mengemukakan bahwa Penanganan konflik (*conflict handling*) adalah kegiatan perilaku berupa penyampaian informasi dengan berbagai komunikasi yang baik untuk mencegah suatu masalah atau konflik. Sikap dan tanggap dalam mengatasi keluhan ataupun konflik yang muncul akan menciptakan rasa kepercayaan yang besar atas segala kualitas pelayanan yang di berikan sehingga meningkatkan rasa loyalitas akan suatu jasa atau barang tersebut. (Edi Kurniawan, 2010:27). Dengan komunikasi yang baik, dan adanya penanganan keluhan yang ramah, tentunya Bank Permata Kantor Cabang Tebet supomo Jakarta akan disukai nasabah. Berdasarkan uraian di atas penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Komunikasi dan Penanganan Keluhan terhadap Loyalitas Nasabah PT Bank Permata Kantor Cabang Tebet Supomo Jakarta”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Perusahaan Jasa Keuangan di PT. Bank Permata, Tbk Kantor Cabang Tebet Supomo yang beralamat di Jalan Tebet Barat Dalam VII Jln Prof Supomo SH No.30 RT.11/RW.4, Tebet, Jakarta Selatan 12810. Waktu penelitian mulai dari usulan penyusunan proposal penelitian sampai terlaksananya laporan penelitian ini, yakni tanggal 3 Februari 2017 hingga selesai.

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian sebab akibat atau kausal. Jadi terdapat dua variabel yaitu variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh nasabah sebanyak 300 nasabah dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan tehnik Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel

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

jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut, jumlah sampel n adalah:

Keterangan:

n : Ukuran sampel/jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir: $e = 0,1$

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut: Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar. Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil. Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari tehnik Slovin adalah 10–20% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 300

nasabah, sehingga presentase kelonggaran yang di gunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{300}{1 + 300(10)^2}$$

$$n = \frac{300}{4} = 75$$

Disesuaikan oleh peneliti menjadi 75 responden. Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi respondendalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 75 orang atausekitar 25% dari seluruh total nasabah PT Bank Permata Cabang Tebet Supomo.

Adapun pengambilan data dilaksanakan dengan menyebar pertanyaan kepada 75 nasabah yang dijadikan sampel, dimana masing-masing jawaban mengacu pada skala sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

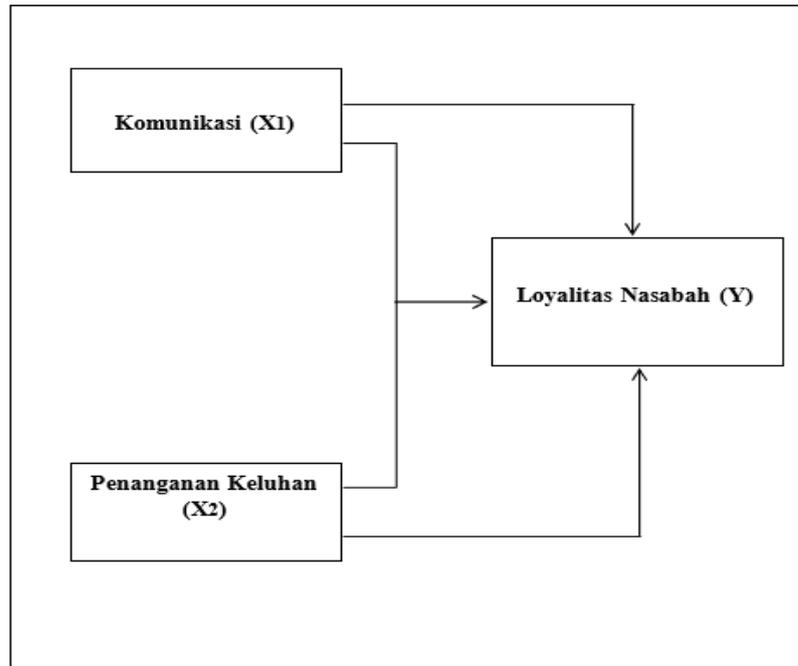
Skala Likert	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013:169)

Jawaban responden tersebut kemudian dilakukan tabulasi menurut klasifikasi yang ditentukan kemudian dilakukan pembobotan dengan prosentase.

Kerangka pemikiran berfungsi untuk mengungkap permasalahan yang akan dibahas dalam penyusunan usulan penelitian, maka peneliti menggunakan kerangka pemikiran yaitu berupa skema pada gambar 1. Berdasarkan kerangka pemikiran mengenai teori tentang Variabel X1 (Komunikasi), Variable X2 (Penanganan Keluhan) dan Variabel Y (Loyalitas Nasabah), maka dibutuhkan

suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara ketiga variabel tersebut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:134), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya perlu di uji.

Berdasarkan landasan teori tersebut diatas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh komunikasi terhadap loyalitas nasabah pada PT Bank Permata Cabang Tebet Supomo Jakarta.
- H2: Ada pengaruh penanganan keluhan terhadap loyalitas nasabah pada PT Bank Permata Cabang Tebet Supomo Jakarta.
- H3: Ada pengaruh komunikasi dan penanganan keluhan terhadap loyalitas nasabah pada PT Bank Permata Cabang Tebet Supomo Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Permata Bank dibentuk sebagai hasil merger dari 5 bank di bawah pengawasan Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN), yakni PT Bank Bali Tbk, PT Bank Universal Tbk, PT Bank Prima Express, PT BankArtamedia, dan PT Bank Patriot pada tahun 2002. Di tahun 2004, Standard Chartered Bank dan PT Astra International Tbk mengambil alih Permata Bank dan memulai proses transformasi secara besar-besaran didalam organisasi. Selanjutnya, sebagai wujud komitmennya terhadap Permata Bank, kepemilikan gabungan pemegang saham utama ini meningkat menjadi 89,12% sejak 2006 hingga per Desember 2015.

Kombinasi unik dari kedua pemegang saham strategis merupakan salah satu kekuatan utama Permata Bank. PT Astra International Tbk merupakan salah satu perusahaan konglomerasi terbesar di Indonesia dan memiliki pengalaman kuat di pasar domestik. Standard Chartered Bank dengan keahlian dan pengalaman global terkemuka yang dimilikinya menjadikan Permata Bank berada dalam posisi yang unik.

Saat ini Permata Bank telah berkembang menjadi sebuah bank swasta utama yang menawarkan produk dan jasa inovatif serta komprehensif terutama di sisi *delivery channel*-nya termasuk Internet Banking dan Mobile Banking. Permata Bank memiliki aspirasi untuk menjadi penyedia jasa keuangan terkemuka di Indonesia, dengan fokus di segmen Konsumer dan Komersial. Melayani lebih dari 2 juta nasabah di 62 kota di Indonesia, per Desember 2016 Permata Bank memiliki 331 cabang (Cabang konvensional dan Syariah termasuk 304 layanan syariah), 22 Cabang Bergerak (Mobile Branch), enam Payment Point, 1012 ATM dengan akses di lebih dari 100.000 ATM (VisaPlus, Visa Electron, MasterCard, Alto, ATM Bersama dan ATM Prima) dan jutaan ATM di seluruh dunia yang terhubung dengan jaringan Visa, Mastercard, Cirrus.

Uji Regresi Linier Berganda berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara loyalitas nasabah dengan komunikasi dan penanganan keluhan, jika ada berapa besar hubungan antara ketiga variabel tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Correlations		
		LOYALITAS (Y)	KOMUNIKASI (X1)	PENANGANAN KELUHAN (X2)
Pearson Correlation	LOYAL(Y)	1.000	.430	.371
	KOM (X1)	.430	1.000	.380
	PK (X2)	.371	.380	1.000
Sig. (1-tailed)	LOYAL(Y)		.000	.001
	KOM(X1)	.000		.000
	PK (X2)	.001	.000	
N	LOYAL (Y)	75	75	75
	KOM (X1)	75	75	75
	PK (X2)	75	75	75

1. Besarnya hubungan antara komunikasi terhadap loyalitas adalah 0,430 artinya hubungan kedua variabel kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa komunikasi dengan penanganan keluhan searah, jika komunikasi meningkat maka loyalitas juga meningkat.
2. Besarnya hubungan antara penanganan keluhan terhadap loyalitas adalah 0,371 artinya hubungan kedua variabel sangat kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa penanganan keluhan dengan komunikasi searah, jika penanganan keluhan meningkat maka loyalitas juga meningkat.
3. Hubungan antara komunikasi dan penanganan keluhan jika dilihat dari angka probabilitasnya (sig) sebesar 0,001, maka angka tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan probabilitas < 0,005 yaitu artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Uji Koefisien determinasi berganda melihat Koefisien determinasi (R^2), dimana hasil perhitungan disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.485 ^a	.235	.214	3.90768	.235	11.066	2	72	.000

a. Predictors: (Constant), Penanganan Keluhan (X2), Komunikasi (X1)

1. Angka R Square (angka korelasi atau R yang dikuadratkan) sebagai 0,235 disebut juga sebagai koefisiensi determinasi. Besar angka koefisiensi determinasi 0,235 atau sama dengan 23,5% menunjukkan bahwa loyalitas nasabah yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan komunikasi dan penanganan keluhan, sisanya 0,765 atau 76,5% dapat dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini bermakna variabel yang dipilih sudah tepat.
2. Besar R Square berkisar 0-1 yang berarti semakin kecil R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah, dan sebaliknya jika R square semakin mendekati 1 maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Uji parsial atau uji t menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi dari setiap variabel. Hasil uji t disajikan pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	16.723	6.093		2.745	.008			
KOMX1	.376	.124	.338	3.030	.003	.430	.336	.312
PKX2	.264	.121	.243	2.179	.033	.371	.249	.225

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

1. Konstanta sebesar 16,723 mempunyai arti jika tidak ada komunikasi dan penanganan keluhan maka loyalitas nasabah sebesar 16,723.
2. Uji t komunikasi sebesar 0,376 mempunyai arti setiap kali ada penambahan perhitungan komunikasi maka loyalitas akan naik 0,376.
3. Uji t penanganan keluhan sebesar 0,264 mempunyai arti setiap kali ada peningkatan penanganan keluhan maka loyalitas akan naik 0,264.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi dan penanganan keluhan secara bersama-sama mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel loyalitas. Hasil Uji F dapat diketahui dengan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Ho ditolak jika $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ – Ha diterima (signifikan)
2. Ho diterima jika $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ – Ha ditolak (tidak signifikan)

Hipotesis simultan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Ho: tidak terdapat pengaruh komunikasi dan penanganan keluhan terhadap loyalitas nasabah.
2. Ha: terdapat pengaruh komunikasi dan penanganan keluhan terhadap loyalitas nasabah.

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	337.949	2	168.975	11.066	.000 ^b
Residual	1099.438	72	15.270		
Total	1437.387	74			

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Penanganan keluhan (X2), Komunikasi (X1)

1. Uji Anova menghasilkan F hitung sebesar 11,066 dengan nilai signifikan (angka probabilitas) sebesar 0,000 karena angka probabilitas $0,000 < 0,005$, maka regresi ini layak digunakan dalam memprediksi loyalitas nasabah, maka komunikasi dan penanganan keluhan secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas nasabah.
2. Dengan membandingkan F tabel dengan F hitung, df 1 (jumlah variable-1) dan df 2 (n-k-1) maka F tabel diperoleh sebesar 3,12 (tabel statistik), sedangkan F

hitung sebesar 11,066 dengan tarif sig 0,000 sehingga dapat dikatakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,066 > 3,12$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan secara terperinci untuk hasil pengujian sebagai berikut:

1. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas nasabah Bank Permata kantor cabang Tebet Supomo. Hal ini berarti bahwa informasi yang akurat, komunikasi yang sopan dan mudah dipahami dapat membuat nasabah lebih nyaman dan loyal. Hasil tersebut dapat dilihat dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $3,0305 > 1,993$ dengan tingkat signifikan 0,003 jika angka probabilitas (sig) $< 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara komunikasi terhadap loyalitas nasabah. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik komunikasi yang diberikan maka akan semakin berpengaruh besar terhadap loyalitas nasabah Bank Permata kantor cabang Tebet Supomo.
2. Penanganan keluhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas nasabah Bank Permata kantor cabang Tebet Supomo. Hal ini berarti bahwa penyelesaian keluhan yang cepat, dan professional dapat membuat nasabah menjadi lebih nyaman dan loyal. Hasil tersebut dapat dilihat dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $2,179 > 1,993$ dengan tingkat signifikan 0,033. Angka probabilitas (sig) $< 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara penanganan keluhan terhadap loyalitas nasabah. Sehingga dapat disimpulkan penanganan keluhan berpengaruh terhadap loyalitas, semakin baik penanganan keluhan yang dilakukan maka akan semakin berpengaruh besar terhadap loyalitas nasabah.
3. Komunikasi dan penanganan keluhan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas nasabah. Hasil tersebut dapat dilihat Analisis Regresi Linier Berganda menghasilkan F_{hitung} sebesar 11.066 dengan nilai signifikan (angka probabilitas) sebesar 0,000 karena angka probabilitas $0,000 < 0,005$ maka regresi ini layak digunakan dalam memprediksi loyalitas nasabah, maka komunikasi dan penanganan keluhan secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas nasabah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan penanganan keluhan terhadap loyalitas nasabah, maka peneliti dapat menarik berupa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,030 > 1,993$), Dengan demikian diperoleh hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas nasabah.
2. Berdasarkan dari hasil uji t diketahui bahwa variabel penanganan keluhan memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,179 > 1,993$). Dengan demikian diperoleh hasil bahwa penanganan keluhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas nasabah.
3. Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa variabel komunikasi dan penanganan keluhan keduanya memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 11.066 dengan signifikan 0,000. Dengan menggunakan batasaan signifikan 0,005. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian variabel komunikasi dan variabel penanganan keluhan secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas nasabah.

Berdasarkan analisis data yang diteliti dalam pembahasan maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi perusahaan /instansi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel penanganan keluhanlah yang lebih lemah pengaruhnya terhadap variabel loyalitas nasabah. Oleh karena itu bank permata kantor cabang Tebet Supomo Jakarta perlu memberikan perhatian dalam hal penanganan keluhan dilingkungan operasional bank permata agar penanganan keluhan berjalan lebih baik dan mengurangi terjadinya komplain, yang bertujuan untuk dapat mempengaruhi

loyalitas nasabah lebih baik lagi karena dengan penanganan keluhan yang baik maka akan menghasilkan nasabah yang loyal dan setia. Pada akhirnya menghasilkan keuntungan bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dilihat dari segi komunikasi bank permata kantor cabang Tebet Supomo Jakarta sudah dapat mempengaruhi nasabah untuk tetap loyal terhadap Bank Permata yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat dicapai dengan sangat baik.

2. Bagi akademisi

Bagi pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel selain komunikasi dan penanganan keluhan. Karena dapat diketahui 76,5% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi. Untuk memperkuat hasil penelitian ini dianjurkan menambah sampel dan menjelaskan proses pengisian kuesioner dan mendampingi responden ketika mengisi kuesioner tersebut.

REFERENSI

- Afriyani, Nurul (2012). Analisis Keluhan Pelanggan oleh Instalasi Pemasaran dan Humas RSUP Fatmawati. Skripsi. FKM, Kesehatan Masyarakat Peminatan Manajemen Rumah Sakit, Universitas Indonesia Depok.
- Handoko, T.Hani (2012), Manajemen, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Kasmir (2012), Etika Costumer Service, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kotler, Philip & Kevin Lane Keller (2013), Manajemen Pemasaran, Edisi ke 13 Jakarta: Erlangga.
- Lopiyoadi, Rambat & A. Hamdani (2013), Manajemen Pemasaran Jasa, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara ,A. A. Anwar Prabu (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT. Remaja Rosda karya
- Mamang Sangadji, Etta & Sopiah (2013), Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian, Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- Mulyana, Deddy (2013), Ilmu Komunikasi suatu pengantar, Bandung : PT. Remaja Rosda karya.
- Octavia, R (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Pt. Bank Index Lampung. Jurnal Manajemen Pemasaran, jurnalpemasaran.petra.ac.id, <http://jurnalpemasaran.petra.ac.id/index.php/mar/article/view/21589>
- Pramana, IGY, & Rastini, NM (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepercayaan Nasabah Dan Loyalitas Nasabah Bank Mandiri Cabang Veteran Denpasar Bali., ojs.unud.ac.id, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/18248/11928>
- Purwanto, Djoko (2010), Komunikasi Bisnis, Jakarta: Penerbit Erlangga. Sugiyono (2015). Metode Penelitian Manajemen, Alfabeta. Bandung.
- Sondakh, C (2015). Kualitas layanan, citra merek dan pengaruhnya terhadap kepuasan nasabah dan loyalitas nasabah tabungan (studi pada nasabah taplus bni cabang manado). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, ejournal.unsrat.ac.id, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/7525>
- Tim Prima Pena (2006), Kamus Ilmiah Populer, Cetakan pertama, Surabaya: Gitamedia Press.
- Tjiptono, Fandy (2015), Strategi Pemasaran, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Tjiptono, Fandy & Gregorius Chandra, (2012), Pemasaran Strategik, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Utami, M, Handayani, T, & Pusporini, P (2019). Pengaruh kualitas layanan dan kepercayaan nasabah terhadap loyalitas nasabah. Proceeding of Conference on ..., journal.uui.ac.id, <https://journal.uui.ac.id/CIMAE/article/view/12853>
- Wijayanto, K (2015). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan dan loyalitas nasabah bank. Jurnal Manajemen Dayasaing, journals.ums.ac.id, <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/2272>
- Zakiy, M, & Azzahroh, EP (2017). Pengaruh kualitas layanan terhadap loyalitas nasabah bank syariah dengan kepuasan nasabah sebagai variabel intervening. Jurnal ..., download.garuda.kemdikbud.go.id.

Pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) dan Tingkat Suku Bunga terhadap *Return On Asset* (ROA) Pada PT Bank Central Asia Tbk

Joko Triyono^{1*)}, Siti Kirma Nurhabibah²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin
Correspondence Author: jokotriyono@gmail.com, Jakarta, Indonesia
DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.2190>

Abstrak

Penelitian ini membahas pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) dan Tingkat Suku Bunga terhadap *Return On Assets* (ROA) PT Bank Central Asia Tbk tahun 2012-2016. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data sekunder yang bersumber dari data keuangan di Bursa Efek Indonesia yang terdapat dalam laporan keuangan perusahaan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi linier, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menyarankan bahwa bank sebaiknya mengevaluasi tingkat *Non Performing Loan* (NPL). Karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Non Performing Loan* (NPL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Assets* ROA. Untuk itu bank perlu mendasarkan alokasi jumlah kredit yang akan disalurkan dengan rasio ini, karena rasio ini menunjukkan tingkat kolektibilitas debitur yang dimiliki. Selain itu perusahaan juga perlu mengevaluasi perubahan tingkat suku bunga. Karena hasil penelitian ini menunjukkan suku bunga berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets* (ROA).

Kata Kunci: *Non Performing Loan* (NPL), Tingkat Suku Bunga, *Return On Asset* (ROA)

Abstract

This research discusses the influence of Non-Performing Loans (NPL) and Interest Rates on Return On Assets (ROA) of PT Bank Central Asia Tbk in 2012-2016. This research is quantitative research with a descriptive design. This research was conducted using secondary data sourced from financial data on the Indonesia Stock Exchange contained in company financial reports. The statistical analysis used in this research is classical assumptions, linear regression, coefficient of determination and hypothesis testing using the t test and f test. The results of this research suggest that banks should evaluate the level of Non-Performing Loans (NPL). Because the results of this research show that Non Performing Loans (NPL) have a positive and significant effect on Return On Assets ROA. For this reason, banks need to base the allocation of the amount of credit to be disbursed on this ratio, because this ratio shows the level of collectibility of the debtors they have. Apart from that, companies also need to evaluate changes in interest rates. Because the results of this research show that interest rates have a significant effect on Return On Assets (ROA).

Keywords: *Non Performing Loan* (NPL), Interest Rate, *Return On Assets* (ROA)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dewasa ini begitu pesat, diiringi dengan perkembangan industri yang begitu dinamis sehingga membawa perubahan-perubahan yang begitu cepat, yang pada akhirnya menciptakan peluang dan tantangan sebagai dampak perkembangan dunia yang semakin tidak terbatas. Perubahan-perubahan yang ada sudah berskala global, di dalamnya bertalian pula dengan sektor ekonomi. Dalam perkembangannya sektor ekonomi sangat cepat bereaksi dengan perubahan dan merespon perubahan tersebut dengan berbagai model kebijakan yang menyesuaikan perkembangan dan perubahan perekonomian secara dinamis.

Dengan situasi dan kondisi yang selalu berubah dari tahun ke tahun, maka para bankir di Indonesia mendapat tantangan yang lebih berat dalam mengelola masing-masing banknya agar dapat tetap bertahan atau agar dapat mengembangkan semaksimal mungkin bank yang dikelolanya. Pengelolaan bank dalam situasi dan kondisi di mana terdapat persaingan yang tajam, akan banyak sekali diperlukan sarana manajemen sehingga dapat menekan biaya seefisien mungkin dan dapat mengembangkan kualitas aset masing-masing perusahaan secara penuh agar dapat diperoleh margin yang diharapkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dari bank yang dikelola tersebut.

Perbankan memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian. Ini mengingat, kontribusi sektor perbankan dalam pembiayaan perekonomian masih sangat dominan. Pada tahun 2010, pangsa kredit perbankan dalam pembiayaan perekonomian mencapai sekitar 48 persen (API, 2011). Mengingat pentingnya peranan sektor perbankan ini, maka perbankan yang kuat dan sehat sangat dibutuhkan bagi kelangsungan pembangunan ekonomi di Indonesia.

Non Performing Loan (NPL) mencerminkan risiko kredit perbankan, semakin tinggi tingkat NPL maka semakin besar pula risiko kredit yang ditanggung oleh pihak bank. Akibat tingginya NPL, perbankan akan lebih berhati-hati (selektif) dalam menyalurkan kredit. Hal ini dikarenakan adanya potensi kredit yang tidak tertagih. Tingginya NPL akan meningkatkan premi risiko yang berdampak pada

tingginya suku bunga kredit. Suku bunga kredit yang terlampaui tinggi akan mengurangi permintaan masyarakat terhadap kredit. Tingginya NPL juga mengakibatkan munculnya pencadangan yang lebih besar, sehingga pada akhirnya modal bank ikut terkikis. Dengan demikian besarnya NPL menjadi salah satu penghambat tersalurnya kredit perbankan.

Menurut Ismail (2009:224), kredit bermasalah yaitu suatu keadaan di mana nasabah sudah tidak sanggup membayar sebagian atau seluruh kewajibannya kepada bank seperti yang telah diperjanjikan. Setiap bank harus mampu mengelola kreditnya dengan baik dalam memberikan kredit kepada masyarakat maupun dalam pengembalian kreditnya sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku sehingga tidak menimbulkan kredit bermasalah. Menurut Ismail (2009:226), *Non Performing Loan* (NPL) adalah kredit yang menunggak melebihi 90 hari. Di mana NPL terbagi menjadi Kredit Kurang Lancar, Diragukan, dan Macet. Semakin kecil NPL maka semakin kecil pula risiko kredit yang ditanggung oleh pihak bank. Bank dalam melakukan kredit harus melakukan analisis terhadap kemampuan debitur untuk membayar kembali kewajibannya. Setelah kredit diberikan, bank wajib melakukan pemantauan terhadap penggunaan kredit serta kemampuan dan kepatuhan debitur dalam memenuhi kewajibannya. Bank melakukan peninjauan dan pengikatan terhadap agunan untuk memperkecil risiko kredit. Praktisi perbankan menyepakati bahwa batas aman dari NPL suatu bank tidak boleh melebihi 5%.

Suku bunga dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan oleh bank yang berdasarkan prinsip konvensional kepada nasabah yang membeli atau menjual produknya Kasmir (2014:114). Tingkat suku bunga yang dibahas dalam penelitian ini adalah suku bunga kredit (pinjaman). Semakin tinggi tingkat suku bunga kredit yang ditawarkan oleh bank akan menyebabkan nasabah tidak tertarik untuk menggunakan jasa pelayanan perbankan tersebut dan beralih kepada bank lain yang mampu memberikan bunga pinjaman lebih rendah.

Penggunaan alat analisis berupa rasio dapat menjelaskan atau memberi gambaran kepada penganalisis tentang baik buruknya kondisi suatu bank. Terkait dengan hal

tersebut, penting untuk melakukan pengukuran rasio keuangan suatu bank agar memperoleh gambaran secara benar dengan pertumbuhan profit yang dicapai oleh bank. Bila pengukuran sudah dilakukan, maka seorang investor dapat mengambil keputusan berinvestasi. Kebijakan pengembangan industri perbankan di masa depan, seperti yang diungkapkan dalam Arsitektur Perbankan Indonesia (API), dilandasi oleh visi; menciptakan sistem perbankan yang sehat, kuat dan efisien, menciptakan kestabilan sistem keuangan; dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

Return On Asset (ROA) merupakan rasio untuk mengukur manajemen bank dalam mengelola aset guna memperoleh keuntungan (laba) secara keseluruhan. Rasio ini sering juga disebut sebagai *Return On Investment*. Hasil pengembalian investasi atau lebih dikenal dengan nama *return on investment* atau *return on total asset* merupakan rasio yang menunjukkan hasil *return* atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan. Semakin besar *Return On Asset (ROA)* suatu bank, maka semakin besar tingkat keuntungan bank dan semakin baik pula posisi bank dari segi penggunaan aset. Kasmir (2008:65) *Return On Asset (ROA)* adalah indikator penilaian profitabilitas yang lazim digunakan bank.

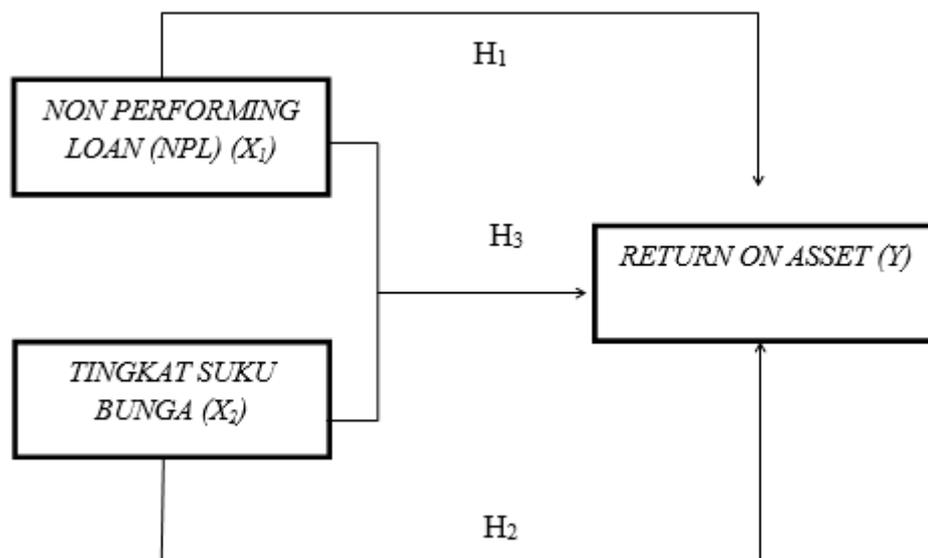
Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Non Performing Loan (NPL)* dan Tingkat Suku Bunga Terhadap *Return On Asset (ROA)* Pada PT Bank Central Asia Tbk”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Central Asia Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) untuk periode tahun 2012-2016 dengan cara mengakses data melalui internet, yaitu www.idx.co.id yang merupakan website resmi dari Bursa Efek Indonesia (BEI) dan www.bi.go.id. Dalam menyelesaikan penelitian ini ada beberapa tahapan, keseluruhan tahapan tersebut diselesaikan selama kurun waktu kurang lebih empat bulan terhitung dari bulan April hingga bulan Juli 2018.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, di mana Sugiyono (2016:8) memaparkan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Independen *Non Performing Loan (NPL)* dan suku bunga terhadap variabel dependen, yaitu profitabilitas yang berfokus pada *Return On Asset (ROA)*.

Pada sebuah laporan keuangan ada yang namanya perhitungan-perhitungan di mana biaya-biaya tersebut dihitung dalam sebuah rumus, dengan menggunakan rumus laporan laba rugi dan perubahan ekuitas dan arus neraca. Dalam penelitian ini dibahas mengenai pengaruh *Non Performing Loan (NPL)* dan tingkat suku bunga terhadap *Return On Asset (ROA)* pada PT Bank Central Asia Tbk. Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris, (Suryabrata, 2003:23). Berdasarkan masalah tersebut maka akan diuji pengaruh *Non Performing Loan (NPL)* dan

tingkat suku bunga terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT Bank Central Asia Tbk. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ = Terdapat pengaruh yang signifikan *Non Performing Loan* (NPL) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT Bank Central Asia Tbk.

H₂ = Terdapat pengaruh yang signifikan tingkat suku bunga terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT Bank Central Asia Tbk.

H₃ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Non Performing Loan* (NPL) dan tingkat suku bunga secara simultan terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT Bank Central Asia Tbk.

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah PT Bank Central Asia Tbk dengan periode laporan keuangan secara berturut-turut pada tahun 2012-2016.

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Laporan Keuangan PT Bank Central Asia Tbk periode 2012-2016. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *convenience sampling*, metode ini memilih sampel dari elemen populasi (orang atau kejadian) yang datanya mudah diperoleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 ^a	.953	.905	.06362	3.175
a. Predictors: (Constant), Suku Bunga, Non Performing Loan					
b. Dependent Variable: ROA					

Sumber: Hasil Output SPSS 24

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square*. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* menunjukkan angka sebesar 0,905 yang berarti bahwa variabel *Non Performing Loan* (X_1) dan Suku Bunga (X_2) berpengaruh kuat terhadap *Return On Assets* (Y) sebesar 90,5% sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda di mana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hasil pengujian data dengan uji regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.739	.312		5.572	.031
	Non Performing Loan	.255	.059	.671	4.309	.050
	Suku Bunga	.200	.038	.819	5.264	.034

Sumber: Hasil Output SPSS 24

Dari hasil uji regresi berganda yang dihasilkan SPSS 24 tersebut, dapat disimpulkan persamaan regresinya:

$$Y = 1.739 + 0.255 X_1 + 0.200 X_2 + e$$

Dari rumus tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 1,739 menunjukkan bahwa ketika *Non Performing Loan* (X_1) dan Suku Bunga (X_2) bernilai nol, maka *Return On Assets* (ROA) tetap bernilai 1,739.
2. Koefisien regresi variabel *Non Performing Loan* (X_1) sebesar 0,255 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan *Non Performing Loan* mengalami kenaikan sebesar 1%. Maka *Return On Assets* (ROA) mengalami kenaikan sebesar 0,255. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Non Performing Loan* dengan *Return On Assets* (ROA), semakin besar *Non Performing Loan* maka semakin meningkat *Return On Assets* (ROA).
3. Koefisien regresi variabel Suku Bunga (X_2) sebesar 0,200 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan Suku Bunga mengalami kenaikan sebesar 1%. Maka *Return On Assets* (ROA) mengalami kenaikan sebesar 0,200. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Suku Bunga dengan *Return On Assets* (ROA), semakin besar Suku Bunga maka semakin meningkat *Return On Assets* (ROA).

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Berikut hasil perhitungan uji t:

Tabel 3. Hasil Uji Partial t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.739	.312		5.572	.031
	Non Performing Loan	.255	.059	.671	4.309	.050
	Suku Bunga	.200	.038	.819	5.264	.034

Sumber: Output SPSS 24

Rumus t_{tabel} yaitu $df = n$ (banyaknya data) – k (jumlah variabel independen ditambah variabel dependen) = $5 - 3 = 2$ dan taraf signifikansi = 0,05 maka diperoleh $t_{tabel} = 4,30265$. Berdasarkan output *Coefficients*, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu *Non Performing Loan* (NPL) dan Suku Bunga sebagai berikut:

1. Pengaruh *Non Performing Loan* terhadap *Return On Assets* (ROA) Nilai t_{hitung} dari variabel *Non Performing Loan* adalah $4,309 > t_{tabel} 4,30265$ dengan tingkat signifikan $0,050 = 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Non Performing Loan* berpengaruh terhadap *Return On Assets* (ROA).
2. Pengaruh Suku Bunga terhadap *Return On Assets* (ROA). Nilai t_{hitung} dari variabel Suku Bunga adalah $5,264 > t_{tabel} 4,30265$ dengan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Suku Bunga berpengaruh dan signifikan terhadap *Return On Assets* (ROA).

Uji F disebut juga uji global atau uji signifikansi serentak atau simultan. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah *Non Performing Loan* (NPL) dan Suku

Bunga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets* (ROA).

Rumus F_{tabel} yaitu: $df_1=k$ (jumlah variabel independen ditambah variabel dependen) $df_1= 3 - 1 = 2$, $df_2 = n$ (banyaknya data) $- k$ (jumlah variabel independen ditambah variabel dependen) $= 5 - 3 = 2$ dan taraf signifikansi $= 0,05$ maka diperoleh $F_{tabel} = 19,00$. Berikut hasil perhitungan uji F:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.163	2	.081	20.135	.047 ^b
	Residual	.008	2	.004		
	Total	.171	4			
a. Dependent Variable: ROA						
b. Predictors: (Constant), Suku Bunga, Non Performing Loan						

Sumber: Output SPSS 24

Berdasarkan output tabel 4 Anova, diketahui nilai F_{hitung} sebesar $20,135 > F_{tabel}$ sebesar $19,00$ dengan tingkat signifikan $0,047 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan *Non Performing Loan* (NPL) dan Suku Bunga berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets* (ROA).

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh *Non Performing Loan* dan Suku Bunga terhadap *Return On Assets* (ROA) dengan menggunakan aplikasi SPSS 24 maka didapat hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *Non Performing Loan* terhadap *Return On Assets* (ROA).

Berdasarkan hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,309$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $4,30265$ dengan tingkat signifikan $0,050 = 0,05$ maka, H_0 ditolak

dan H_1 diterima dan disimpulkan bahwa *Non Performing Loan* berpengaruh terhadap *Return On Assets* (ROA).

2. Pengaruh Suku Bunga terhadap *Return On Assets* (ROA).

Berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} 5,264 > t_{tabel} 4,30265$ dengan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Suku Bunga berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets* (ROA).

3. Pengaruh *Non Performing Loan* dan Suku Bunga terhadap *Return On Assets* (ROA).

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar $20,135 > F_{tabel} 19,00$ dengan tingkat signifikan $0,047 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan *Non Performing Loan* dan Suku Bunga berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets* (ROA).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh *Non Performing Loan* dan Suku Bunga terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Bank Central Asia Tbk periode 2010–2017, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Pengaruh *Non Performing Loan* terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Bank Central Asia Tbk periode 2012 - 2016.

Nilai $t_{hitung} 4,309 > t_{tabel} 4,30265$ dengan tingkat signifikan $0,050 = 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Non Performing Loan* berpengaruh dan signifikan terhadap *Return On Assets* (ROA).

2. Pengaruh Suku Bunga terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Bank Central Asia Tbk periode 2012 – 2016.

Nilai t_{hitung} 5,264 > t_{tabel} 4,30265 dengan tingkat signifikan 0,034 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Suku Bunga berpengaruh dan signifikan terhadap *Return On Assets* (ROA).

3. *Non Performing Loan* dan Suku Bunga terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Bank Central Asia Tbk periode 2012 – 2016.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa *Non Performing Loan* dan Suku Bunga berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets* (ROA) dengan nilai F_{hitung} 20,135 > F_{tabel} 19,00 dengan tingkat signifikan 0,047 < 0,05 maka, dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang dapat disimpulkan bahwa secara simultan *Non Performing Loan* dan Suku Bunga berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets* (ROA). Hal ini juga didukung dengan hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) yang memiliki tingkat pengaruh sebesar 90,5% sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan tersebut, ada beberapa saran yang berhubungan dengan penelitian ini dan dapat diharapkan menjadi masukan bagi pihak yang terkait, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan sebaiknya mengevaluasi tingkat NPL. Karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa NPL berpengaruh positif dan signifikan. Untuk itu bank perlu mendasarkan alokasi jumlah kredit yang akan disalurkan dengan rasio ini karena rasio ini menunjukkan tingkat kolektibilitas debitur yang dimiliki. Selain itu perusahaan juga perlu mengevaluasi perubahan tingkat suku bunga. Dengan demikian manajemen perusahaan perlu meningkatkan kinerja perusahaannya agar *Return On Assets* (ROA) perusahaan mengalami kenaikan.

2. Bagi Investor

Bagi Investor, yang ingin melakukan investasi dalam bentuk saham hendaknya melakukan penelitian mengenai kinerja perusahaan yang berkaitan dengan *Non Performing Loan* dan Suku Bunga. Investor juga perlu

memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh dengan *Return On Assets* (ROA) seperti faktor eksternal perusahaan.

Faktor eksternalnya meliputi:

- a. Pengumuman dari pemerintah seperti deposito, kurs valuta asing, [inflasi](#), serta berbagai regulasi dan deregulasi ekonomi yang dikeluarkan oleh pemerintah.
- b. Pengumuman hukum (*legal announcements*), seperti tuntutan karyawan terhadap perusahaan atau terhadap manajernya dan tuntutan perusahaan terhadap manajernya.
- c. Pengumuman industri sekuritas (*securities announcements*), seperti laporan pertemuan tahunan, *insider trading*, volume pembatasan/penundaaan *trading*.
- d. Gejolak politik dalam negeri dan *fluktuasi nilai tukar* juga merupakan faktor yang berpengaruh.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambahkan variabel lain, memperpanjang periode penelitian dan menambah jumlah sampel yang dapat mempengaruhi *Return On Assets* (ROA) baik faktor fundamental maupun faktor kondisi ekonomi

REFERENSI

- Bank Indonesia, (2011). Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/1/PBI/2011 Tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum. www.bi.go.id. 5 Januari 2011.
- Boediono, (2014). Ekonomi Moneter, Edisi 3, Yogyakarta: BPF.
- Budiono, (2009). Statistika Untuk Penelitian (Edisi Ke-2), Surakarta: UNS Press.
- Danang, Sunyoto, (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi, Bandung: Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Darmawi, Herman, (2011). Manajemen Perbankan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Duwi, Priyatno, (2011). Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS, Yogyakarta: MediaKom.
- Fahmi, Irham, (2012). Analisis Laporan Keuangan. Cetakan Ke-2, Bandung, Alfabeta.

- Ghozali, Imam, (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan Keempat*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitman, Lawrence J, (2003). *Principles of Manajerial Finance, International Edition, 10th edition*, Boston, Pearson Education.
- Hasibuan, Malayu S. P, (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia Cetakan keenam belas*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Ismail, (2013). *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ismail, (2009). *Akuntansi Bank, Teori dan Aplikasi dalam Rupiah*, Jakarta, Kencana.
- Juhandi, Nendi, (2013). *The Effects of Internal Factors and Stock Ownership Structure on Dividend Policy on Company's Value [A Study on Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX)]*, *International Journal of Business and Management Invention*.
- Kasmir, (2010). *Pengantar Manajemen Keuangan.*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Kasmir, (2013). *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Kasmir, (2014). *Bank dan Dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Rahardja, Prathama & Mandala, Manurung, (2004). *Teori Ekonomi Makro. Suatu Pengantar*, Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Ridwan S. Sundjaja dan Inge Barlian, (2003). *Manajemen Keuangan Dua*, Edisi Keempat, Jakarta, Literata Lintas Media.
- Riyanto, Bambang, (2013). *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Edisi Keempat, Cetakan Ke-8, Yogyakarta, BPFE.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sunariyah, (2013). *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal Edisi Keenam*. Cetakan ke-16, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Pengaruh Struktur Aktiva, Ukuran (*Size*) Perusahaan, dan *Fixed Assets* Terhadap *Debt To Equity Ratio* Pada Perusahaan LQ45 di Bursa Efek Indonesia

Satriya Permana Harnawan^{1*)}, Paulus Basano²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: satriyapermana@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.2191>

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) meneliti pengaruh positif variabel struktur aktiva, ukuran (*size*) perusahaan, dan *fixed assets* secara parsial terhadap *debt to equity ratio*; (2) meneliti pengaruh positif variabel struktur aktiva, ukuran (*size*) perusahaan, dan *fixed assets* secara simultan terhadap *debt to equity ratio*; (3) meneliti faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap *debt to equity ratio*. Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah 1) Menambah wawasan dalam bidang manajemen keuangan, khususnya yang berkaitan dengan *debt to equity ratio* dan variabel-variabel yang mempengaruhinya. 2) Bagi perusahaan yang *go public* khususnya LQ45, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi keuangan mengenai variabel-variabel yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan kebijakan *debt to equity ratio* yang dapat meningkatkan nilai perusahaan. 3) Penelitian ini berguna untuk memberikan informasi dan atau pandangan baru terhadap analisis *debt to equity ratio*. Untuk kalangan dunia pendidikan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif. Metode penelitian yang digunakan dengan menggunakan analisa kuantitatif, dengan menggunakan bantuan Eviews 7 untuk mengolah data. Pada penelitian ini data yang digunakan merupakan data sekunder yang diambil dari laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode tahun 2010 sampai tahun 2012. Data yang diambil berupa *fixed asset*, *total aktiva*, *selling expense*, *sales*, *ROA* dan *Debt to Equity Ratio*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang termasuk dalam LQ45. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel struktur aktiva memiliki pengaruh signifikan terhadap *debt to equity ratio*. Variabel ukuran perusahaan (*size*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *debt to equity ratio*. Variabel *fixed assets* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *debt to equity ratio*.

Kata Kunci: Struktur Aktiva, Ukuran Perusahaan, *Fixed Assets*, *Debt to Equity Ratio*.

Abstract

The aim of this research is to: (1) examine the positive influence of the asset structure variables, company size, and fixed assets partially on the debt to equity ratio; (2) examine the positive influence of asset structure variables, company size, and fixed assets simultaneously on the debt to equity ratio; (3) examine the factors that have the most dominant influence on the debt to equity ratio. The benefits that are expected to be obtained from the results of this research are 1) Increasing insight into the field of financial management, especially those related to the debt to equity ratio and the variables that influence it. 2) For companies that are going public, especially LQ45, it is hoped that this research will provide additional financial information regarding the variables that need to be considered in determining debt to equity ratio policies that can increase company value. 3) This research is useful for providing information and/or new views on debt to equity ratio analysis. For those in the world of education, it is hoped that this research can be used as material for conducting further, more comprehensive research. The research method used is quantitative analysis, using Eviews 7 to process data. In this study, the data used is secondary data taken from the financial reports of companies listed on the Indonesia Stock Exchange during the

period 2010 to 2012. The data taken are fixed assets, total assets, selling expenses, sales, ROA and Debt to Equity Ratio . The population in this research is all companies included in LQ45. The research results show that the asset structure variable has a significant influence on the debt to equity ratio. The company size variable (size) has a significant influence on the debt to equity ratio. The fixed assets variable has a significant influence on the debt to equity ratio.

Keywords: Asset Structure, Company Size, Fixed Assets, Debt to Equity Ratio.

PENDAHULUAN

Globalisasi adalah sebuah istilah yang memiliki hubungan dengan peningkatan keterkaitan dan ketergantungan antar bangsa dan antar manusia diseluruh dunia melalui perdagangan, investasi, perjalanan, budaya populer dan bentuk-bentuk interaksi yang lain sehingga batas-batas suatu negara menjadi bias. Kehadiran teknologi informasi dan teknologi komunikasi mempercepat akselerasi proses globalisasi ini. Dalam era globalisasi, upaya untuk mempertahankan dan menumbuh kembangkan perusahaan tidak mungkin lagi dapat dilakukan secara “*inward looking*”, melainkan dituntut untuk bekerja sama, dan sekaligus bersaing, dengan negara dan bangsa lain (Wijatsari, 2006:45). Tantangan dan peluang yang dihadapi perusahaan pada era globalisasi ini membutuhkan peningkatan daya saing melalui inovasi produk, teknologi, maupun sumber daya manusia. Perusahaan dituntut harus selalu berproduksi dengan tingkat efisiensi yang cukup tinggi.

Ketatnya persaingan di antara perusahaan-perusahaan, mengakibatkan semua perusahaan, baik yang memiliki orientasi *profit* maupun *non for profit*, berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas keuangan perusahaan, diantaranya masalah pendanaan, produksi, pemasaran dan personalia dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Strategi yang berkenaan dengan keputusan pendanaan berkaitan dengan masalah perolehan dana. Keputusan pendanaan akan tercermin pada sisi pasiva neraca perusahaan. Struktur modal merupakan pertimbangan atau perbandingan hutang jangka panjang dengan modal sendiri (Riyanto, 2008:34). Sedangkan struktur pendanaan merupakan perbandingan hutang jangka panjang dan hutang jangka

pendek (total hutang) dengan modal sendiri (Husnan dan Enny, 2008:37).

Keputusan pendanaan yang akan diambil haruslah mempertimbangkan sumber dana yang ekonomis dengan melihat pada biaya yang harus dikeluarkan untuk mendapatkan dana tersebut. Secara umum sumber dana bisa berasal dari luar perusahaan (disebut sebagai *external financing*). Sumber dana *eksternal (external financing)* adalah dana yang diperoleh dari luar perusahaan, yang berasal dari pinjaman, dan penjualan saham biasa, serta *preferend*. Dana eksternal berasal dari hutang jangka panjang, hutang jangka pendek, penjualan obligasi, saham biasa, serta saham *preferend*. Sumber yang lain adalah yang berasal dari dalam perusahaan (*internal financing*). Sumber dana internal adalah dana yang diperoleh dari dalam perusahaan yang berasal dari arus kas pada operasi perusahaan dan modal sendiri. Termasuk didalamnya yaitu penurunan pada *asset* (tidak termasuk kas). Sehingga untuk menetapkan struktur pendanaan yang akan dibentuk haruslah mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya (Gitman, 2009:26).

Selain dari pihak perusahaan, pihak kreditur dalam memberikan pinjaman juga akan mempertimbangkan banyak hal, diantaranya seperti tersedianya jaminan, kredibilitas peminjam, produk yang dihasilkan (keunikan produk yaitu yang terkait dengan penerimaan produk di masyarakat), sehingga bisa diperoleh gambaran yang menyeluruh tentang perusahaan peminjam apakah akan memperoleh keuntungan atau kerugian di masa mendatang (Wijatsari, 2006:29).

Fungsi keuangan merupakan salah satu fungsi penting bagi perusahaan dalam kegiatan perusahaan. Dalam mengelola fungsi keuangan salah satu unsur yang perlu diperhatikan adalah seberapa besar perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dana yang akan digunakan untuk beroperasi dan mengembangkan usahanya. Pemenuhan dana ini bisa bersumber dari dana sendiri, modal saham maupun dengan hutang jangka pendek maupun hutang jangka panjang.

Keputusan pendanaan keuangan perusahaan akan sangat menentukan kemampuan perusahaan dalam melakukan aktivitas operasinya dan juga akan berpengaruh terhadap resiko perusahaan itu sendiri. Jika perusahaan meningkatkan *leverage*

maka perusahaan ini dengan sendirinya akan meningkatkan resiko keuangan perusahaan.

Berdasarkan *Balance Theory* yang dikemukakan oleh (Bringham, Joel F. 2008:39) perusahaan mendasarkan diri pada keputusan suatu struktur modal yang optimal. Struktur modal optimal dibentuk dengan menyeimbangkan keuntungan dari penghematan pajak atas penggunaan hutang terhadap biaya kebangkrutan. Myers (2009:25) menyatakan bahwa variabilitas tingkat pendapatan berpengaruh negatif terhadap penggunaan hutang. Akan tetapi Munawir (2009:48) mengatakan sebaliknya bahwa struktur modal dipengaruhi *non debt tax shield*, variabilitas pendapatan dan pertumbuhan perusahaan.

Pecking Order Theory mengatakan bahwa perusahaan lebih cenderung memilih pendanaan yang berasal dari internal dari pada eksternal perusahaan. Penggunaan dana internal lebih didahulukan dibandingkan dengan penggunaan dana yang bersumber dari eksternal. Urut-urutan yang dikemukakan oleh teori ini dalam hal pendanaan adalah pertama laba ditahan diikuti dengan penggunaan hutang dan yang terakhir adalah penerbitan ekuitas baru (Myers, 2009:34).

Berdasarkan pemikiran di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Struktur Aktiva, Ukuran (Size) Perusahaan, dan *Fixed Assets* Terhadap *Debt To Equity Ratio* Pada Perusahaan LQ45 di Bursa Efek Indonesia”.

METODE PENELITIAN

Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan struktur pendanaan adalah tingkat penjualan, struktur asset, tingkat pertumbuhan perusahaan, profitabilitas, variabel laba dan perlindungan pajak, skala perusahaan, kondisi intern perusahaan dan ekonomi makro. Pada penelitian ini dianalisis bagaimana pengaruh variabel aktiva, ukuran (size) perusahaan, keunikan produk, tingkat likuiditas dan profitabilitas terhadap struktur pendanaan. Hal ini mengingat bahwa kelima variabel tersebut menggambarkan struktur keuangan perusahaan secara menyeluruh.

Objek penelitian merupakan sumber data. Jika populasi sumber data sangat luas maka pengambilan sampel menjadi mutlak. Sedangkan unit analisis adalah jika kerangka sampel yang akan digunakan sebagai dasar pemilihan sampel tidak tersedia atau tidak lengkap, maka perlu menetapkan unit analisa dalam populasi yang digolongkan ke dalam gugus-gugus (Singarimbun dan Effendi, 2008:48).

Karena belum banyaknya dilakukan penelitian mengenai struktur modal terhadap perusahaan LQ45 di Bursa Efek Indonesia (BEI) Jakarta, maka peneliti memilih struktur modal perusahaan LQ45 untuk dijadikan obyek penelitian. Struktur modal tersebut dilihat pengaruhnya dari struktur aktiva, ukuran perusahaan, dan profitabilitas. Periode penelitian adalah tahun 2010 sampai dengan tahun 2012.

Sampel dalam penelitian ini adalah saham LQ45. Saham LQ45 adalah saham dari perusahaan yang termasuk 45 terbesar di lantai bursa saham dan juga merupakan saham *blue chip*, dengan periode penelitian tahun 2010 sampai 2012. Tolak ukur untuk struktur modal adalah *debt to equity ratio*. Pada penelitian ini data yang digunakan merupakan data sekunder yang diambil dari laporan keuangan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode tahun 2010 sampai tahun 2012. Data yang diambil berupa *fixed asset, total aktiva, selling expense, sales, ROA* dan *Debt to Equityratio*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang termasuk dalam LQ45.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *puposive sampling* yaitu bahwa perusahaan yang dijadikan sampel penelitian ditentukan dengan berbagai kriteria. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

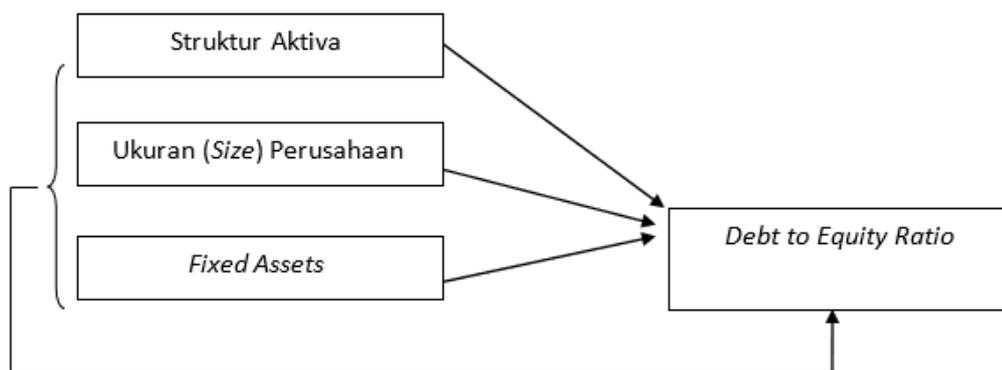
1. Perusahaan yang sahamnya selalu termasuk dalam LQ45 pada periode tahun 2010 sampai tahun 2012.
2. Perusahaan memiliki data laporan keuangan yang lengkap selama periode penelitian dan dipublikasikan secara luas.

Berdasarkan jenisnya data dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu data primer dan sekunder, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pengamatan di lapangan, sedangkan data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari

orang atau pihak tertentu atau referensi lainnya. Pada penelitian ini digunakan data sekunder. Untuk keperluan analisis, data laporan keuangan perusahaan LQ45 diperoleh dari Pusat Referensi Pasar Modal Indonesia. Laporan keuangan diambil dari periode tahun 2010 sampai tahun 2012.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai *independent variable* adalah variabel struktur aktiva, ukuran (*size*) perusahaan, dan *fixed assets*. Sebagai *dependent variabel*-nya adalah *debt to equity ratio*.

Kerangka pemikiran bertujuan agar memudahkan dalam memperoleh pemahaman tentang arah penelitian yang dilakukan. Pada gambar 1 dapat dilihat kerangka pemikiran penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas dan tujuan yang ingin dicapai, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Ada pengaruh positif dan signifikan Struktur Aktiva terhadap *debt to equity ratio*.
2. H2: Ada pengaruh positif dan signifikan ukuran (*size*) terhadap *debt to equity ratio*.
3. H3: Ada pengaruh positif dan signifikan *fixed assets* terhadap *debt to equity ratio*.
4. H5: Ada pengaruh positif dan signifikan variabel struktur aktiva, ukuran (*size*) perusahaan, dan *fixed assets* secara simultan terhadap *debt to equityratio*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan LQ45 adalah deretan 45 saham perusahaan yang merupakan saham-saham dengan transaksi terbanyak di Bursa Efek Indonesia, saham tersebut dipilih berdasarkan likuiditas perdagangan saham dan disesuaikan setiap enam bulan (setiap awal bulan Februari dan Agustus). Kriteria seleksi pertama dalam menentukan suatu perusahaan (emiten) masuk dalam indeks LQ45 adalah berada di top 95% dari total rata-rata tahunan nilai transaksi saham di pasar reguler, berada di top 90% dari rata-rata tahunan kapitalisasi pasar. Setelah melewati seleksi pertama, saham harus melewati proses seleksi kedua yaitu (a) merupakan urutan tertinggi yang mewakili sektornya dalam klasifikasi industri BEJ sesuai dengan nilai kapitalisasi pasarnya, (b) merupakan urutan tertinggi berdasarkan frekuensi transaksi (Tjiptono, 2001:36).

Nama perusahaan LQ45 yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Perusahaan LQ45 yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian

No.	Nama Perusahaan	Kode
1	PT. Astra International Tbk	ASII
2	PT. Bank Central Asia Tbk	BBCA
3	PT. Bank Danamon Tbk	BDMN
4	PT. Bank Negara Indonesia Tbk	BBNI
5	PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk	BBRI
6	PT. Bumi Resources Tbk	BUMI
7	PT. Indofood Sukses Makmur Tbk	INDF
8	PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk	TLKM
9	PT. United Tractor Tbk	UNTR
10	PT. Unilever Indonesia Tbk	UNVR
11	PT. Adaro Energy Tbk	ADRO
12	PT. AKR Corporindo Tbk	AKRA

Sumber: www.idx.co.id

Persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah:

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

Dimana :

$Y = \text{DER}$

$a, b_1, b_2, b_i = \text{Konstanta}$

$X_1 = \text{Size}$

$X_2 = \text{Aktiva}$

$X_3 = \text{Fixed Assets}$

$e = \text{Kesalahan acak (error term)}$

Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Dependent Variable: DER
Method: Panel Least Squares
Date: 05/23/14 Time: 22:37
Sample: 2010 2012
Periods included: 3
Cross-sections included: 12
Total panel (balanced) observations: 36

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.956533	0.765772	2.554983	0.0156
SIZE	2.46E-08	3.81E-09	6.442662	0.0000
AKTIVA	-5.049168	2.358511	-2.140829	0.0400
FIXED_ASSET	3.69E-08	1.60E-08	2.298952	0.0282
R-squared	0.761749	Mean dependent var		4.078056
Adjusted R-squared	0.739413	S.D. dependent var		3.752008
S.E. of regression	1.915316	Akaike info criterion		4.242082
Sum squared resid	117.3900	Schwarz criterion		4.418029
Log likelihood	-72.35748	Hannan-Quinn criter.		4.303492
F-statistic	34.10397	Durbin-Watson stat		1.559598
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Hasil olah data views 7

Dalam melakukan analisis Size, Aktiva dan Fixed Assets terhadap DER, digunakanlah analisis regresi berganda, yang secara bersama-sama model regresinya adalah :

$$Y(\text{DER}) = b_0 + b_1 \text{SIZE} + b_2 \text{AKTIVA} + b_3 \text{FIXEDASSETS} + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 2 di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebasnya masing-masing, SIZE = 2.46E-08, AKTIVA = -5.049168 dan FIXED ASSETS = 3.69E-08 dengan intersep/konstanta sebesar

1.956533. Sehingga dari hasil tersebut model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y \text{ (DER)} = 1.956533 + 2.46E-08\text{SIZE} - 5.049168\text{AKTIVA} + 3.69E-08\text{FIXEDASSETS} + e$$

Uji F-test digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dalam hal ini adalah SIZE, AKTIVA dan FIXED ASSETS secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu DER. Dengan menggunakan program eviews 7 diperoleh hasil perhitungan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Dependent Variable: DER
Method: Panel Least Squares
Date: 05/23/14 Time: 22:37
Sample: 2010 2012
Periods included: 3
Cross-sections included: 12
Total panel (balanced) observations: 36

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.956533	0.765772	2.554983	0.0156
SIZE	2.46E-08	3.81E-09	6.442662	0.0000
AKTIVA	-5.049168	2.358511	-2.140829	0.0400
FIXED_ASSET	3.69E-08	1.60E-08	2.298952	0.0282
R-squared	0.761749	Mean dependent var	4.078056	
Adjusted R-squared	0.739413	S.D. dependent var	3.752008	
S.E. of regression	1.915316	Akaike info criterion	4.242082	
Sum squared resid	117.3900	Schwarz criterion	4.418029	
Log likelihood	-72.35748	Hannan-Quinn criter.	4.303492	
F-statistic	34.10397	Durbin-Watson stat	1.559598	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Hasil olah data eviews 7

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa hasil uji F_{hitung} sebesar 34.10397 dengan probabilitas sebesar 0.000000. Dasar pengambilan keputusan untuk uji F-test ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Size, Aktiva dan Fixed Assets secara bersama – sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap DER

H_1 : Size, Aktiva dan Fixed Assets secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap DER

Dengan menggunakan dasar keputusan seperti diatas, diketahui berdasarkan F_{tabel} dengan $df = 3,32 (30)$ dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.92. Maka dapat disimpulkan $F_{hitung} (34.10397) > F_{tabel} (2.92)$, yang artinya menolak H_0 dan menerima H_1 . Artinya variabel bebas yang terdiri dari adalah Size, Aktiva dan Fixed Assets secara bersama – sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu DER.

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada / atau tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikatnya secara parsial. Hasil analisis antara variabel bebas yaitu yang terdiri dari Size, Aktiva dan Fixed Assets terhadap variabel terikatnya yaitu DER. Dengan menggunakan program evIEWS 7 diperoleh hasil perhitungan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Dependent Variable: DER
Method: Panel Least Squares
Date: 05/23/14 Time: 22:37
Sample: 2010 2012
Periods included: 3
Cross-sections included: 12
Total panel (balanced) observations: 36

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.956533	0.765772	2.554983	0.0156
SIZE	2.46E-08	3.81E-09	6.442662	0.0000
AKTIVA	-5.049168	2.358511	-2.140829	0.0400
FIXED_ASSET	3.69E-08	1.60E-08	2.298952	0.0282
R-squared	0.761749	Mean dependent var		4.078056
Adjusted R-squared	0.739413	S.D. dependent var		3.752008
S.E. of regression	1.915316	Akaike info criterion		4.242082
Sum squared resid	117.3900	Schwarz criterion		4.418029
Log likelihood	-72.35748	Hannan-Quinn criter.		4.303492
F-statistic	34.10397	Durbin-Watson stat		1.559598
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Hasil olah data evIEWS 7

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel Size diperoleh t_{hitung} sebesar 6.442662 dengan probabilitas sebesar 0.0000.

Dasar pengambilan keputusan untuk variabel Size sebagai berikut:

H_0 : Variabel SIZE tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap DER

H_1 : Variabel SIZE memiliki pengaruh signifikan terhadap DER

Dengan menggunakan dasar keputusan seperti diatas, diketahuiberdasarkan tabel distribusi t dua sisi pada $df = 32$ (30) dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.042. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung}(6.442662) > t_{tabel} (2.042)$, yang artinya menolak H_0 dan menerima H_1 . Sehingga hipotesis pertama yang diajukan menyatakan Size berpengaruh signifikan terhadap DER dapat diterima.

Hasil perhitungan uji t untuk variabel Aktiva diperoleh t_{hitung} sebesar -2.140829 dengan probabilitas sebesar 0.0400. Dasar pengambilan keputusan untuk variabel Aktiva sebagai berikut :

H_0 : Variabel Aktiva tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap DER

H_1 : Variabel Aktiva memiliki pengaruh signifikan terhadap DER

Berdasarkan tabel distribusi t dua sisi pada $df = 32$ (30) dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.042. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} (-2.140829) > t_{tabel} (2.042)$, yang artinya menolak H_0 dan menerima H_1 . Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan Aktiva berpengaruh signifikan terhadap DER dapat diterima.

Hasil perhitungan uji t berikut adalah variabel Fixed Assets diperoleh t_{hitung} sebesar 2.298952 dengan probabilitas sebesar 0.0282. Dasar pengambilan keputusan untuk variabel Fixed Assets sebagai berikut:

H_0 : Variabel Fixed Assets tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap DER

H_1 : Variabel Fixed Assets memiliki pengaruh signifikan terhadap DER

Berdasarkan tabel distribusi t dua sisi pada $df = 32$ (30) dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.042. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} (2.298952) > t_{tabel} (2.042)$, yang artinya menolak H_0 dan menerima H_1 . Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan Fixed Assets berpengaruh signifikan terhadap DER dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependennya (Nathaniel, 2008). Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 dengan menggunakan program eviews 7.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Dependent Variable: DER
Method: Panel Least Squares
Date: 05/23/14 Time: 22:37
Sample: 2010 2012
Periods included: 3
Cross-sections included: 12
Total panel (balanced) observations: 36

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.956533	0.765772	2.554983	0.0156
SIZE	2.46E-08	3.81E-09	6.442662	0.0000
AKTIVA	-5.049168	2.358511	-2.140829	0.0400
FIXED_ASSET	3.69E-08	1.60E-08	2.298952	0.0282
R-squared	0.761749	Mean dependent var		4.078056
Adjusted R-squared	0.739413	S.D. dependent var		3.752008
S.E. of regression	1.915316	Akaike info criterion		4.242082
Sum squared resid	117.3900	Schwarz criterion		4.418029
Log likelihood	-72.35748	Hannan-Quinn criter.		4.303492
F-statistic	34.10397	Durbin-Watson stat		1.559598
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Hasil olah data eviews 7

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diterangkan oleh model dalam persamaan ini adalah sebesar 0.761749 atau sebesar 76.17%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh Size, Aktiva dan Fixed Assets terhadap DER yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 76.17% dan sisanya sebesar 23.83% dijelaskan oleh variabel diluar model. Atau dalam bahasa akademisnya variasi Size, Aktiva dan Fixed Assets mampu menjelaskan/memberikan pengaruh terhadap variasi DER sebesar 76.17% sedangkan sisanya sebesar 23.83% dijelaskan oleh factor-faktor lain selain Size, Aktiva dan Fixed Assets, yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh Size, Aktiva dan Fixed Assets terhadap DER pada 12 perusahaan selama periode 2010-2012 adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) yang telah dianalisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Variabel Size secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap DER pada 12 perusahaan selama periode tahun 2010-2012. Uji t test variabel Size memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap DER, dengan $t_{hitung} (6.442662) > t_{tabel} (2.042)$. Variabel ukuran perusahaan (*size*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap struktur modal. Hal ini dikarenakan ukuran perusahaan memainkan peranan penting dalam pemilihan struktur pendanaan di mana perusahaan besar akan lebih terdiversifikasi dan tidak mudah terpengaruh oleh kegagalan financial (*financial distress*). Dengan demikian, ukuran perusahaan berpengaruh terhadap struktur pendanaan dengan didasarkan pada kenyataan bahwa semakin besar suatu perusahaan, ada kecenderungan untuk menggunakan jumlah pinjaman yang lebih besar. Hal ini menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif antara ukuran perusahaan dengan rasio utang dimana semakin besar perusahaan tidak menjamin bertambahnya kemampuan perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan rasio utangnya.
 - b. Variabel aktiva secara parsial mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap DER pada 12 perusahaan selama periode tahun 2010-2012. Uji t test variabel Aktiva memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap DER, dengan $t_{hitung} (-2.140829) > t_{tabel} (2.042)$. Hal ini dikarenakan penggunaan struktur aktiva yang menggambarkan jumlah aktiva tetap yang dapat digunakan sebagai jaminan dalam menjamin utang, dimana jaminan ini akan mengamankan pemberi pinjaman apabila

timbul masalah karena minimnya informasi atau adanya konflik kepentingan antara pemilik dengan manajer perusahaan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perusahaan dengan struktur aktiva dimana aktiva tetap dalam jumlah yang besar cenderung menggunakan *leverage* lebih besar daripada perusahaan yang struktur aktiva dengan aktiva tetap lebih kecil.

- c. Variabel Fixed Assets secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap DER pada 12 perusahaan selama periode tahun 2010-2012. Uji t test variabel Fixed Assets memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap DER, dengan $t_{hitung} (2.298952) > t_{tabel} (2.042)$. Variabel Fixed Assets mempunyai hubungan yang positif terhadap DER. Hal ini memperlihatkan dimana aktiva tetap dalam jumlah yang besar cenderung menggunakan *leverage* lebih besar dari pada aktiva tetap dalam jumlah kecil. Hal ini disebabkan karena dari skalanya, perusahaan besar akan lebih mudah mendapatkan akses ke sumber dana dibandingkan dengan perusahaan kecil dan kemudian besarnya aktiva tetap dapat digunakan sebagai jaminan hutang perusahaan.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (uji F) yang telah dianalisis, maka diketahui bahwa Size, Aktiva dan Fixed Assets secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap DER (Y). Sedangkan besarnya tingkat pengaruh antara variabel independen yaitu Size, Aktiva dan Fixed Assets terhadap DER yaitu sebesar 76.17%.

Saran dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi manajemen

Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi struktur modal, sehingga dalam membuat kebijakan yang menyangkut masalah pembiayaan hendaknya mempertimbangkan betul masalah efisiensi sumber dana yang akan dipilih sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan yang ingin diraih.

2. Bagi investor

Dalam kegiatan menanamkan modalnya, hendaknya mempertimbangkan pula faktor-faktor yang mempengaruhi struktur modal suatu perusahaan. Karena kinerja perusahaanpun dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan dalam keputusannya mengenai struktur modalnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebaiknya variabel independen penelitiannya diperluas bukan hanya pada empat variabel saja yang mempengaruhi struktur modal, tetapi juga diperluas dengan variabel-variabel lainnya seperti, antara lain: tingkat pertumbuhan perusahaan, perputaran persediaan, dan jenis industri. Dan periode penelitian dapat diperpanjang

REFERENSI

- Ang, Robert. (2011). *Buku Pintar: Pasar Modal Indonesia*. Mediasoft Indonesia.
- Atmaja, Lukas Setia. (2008). *Teori dan Praktik Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: ANDI.
- Brigham, Eugene F. dan Joel F. Houston, (2008). *Manajemen Keuangan*, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Bari, H dan H. Indriyo Gitosudarmo. (2012). *Manajemen keuangan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ferry, Michael G. and Wesley H Jones. (2008), *Determinants of Financial Structure: A New Methodological Approach*, *Journal of Finance*, Vol. XXXIV, June, Hal. 631-644.
- Gurajati, Damodar. (2010). *Dasar-dasar ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hall, Graham, Patrick Hutchinson and Nicos Michaelas (2009), *Industry Effects on the Determinants of Unquoted SME's Capital Struture*, *International Journal of the Economics of Business*, Vol.7, No.3, 297-312.
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti (2008), *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Masri Singarimbun, Sofian Effendi, (2008). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.

- Munawir, S. (2009), Analisis Laporan Keuangan, Liberty, Yogyakarta.
- Muhammad Nisfiannoor, (2013). Pendekatan Statistika Modern, aplikasi dengan software SPSS dan E-Views, Jakarta: Universitas Trisakti, Cetakan Pertama, Juni 2013.
- Myers, Stewart C. (2009), Capital Structure, The Journal of Economic Perspectives, Vol. 15, No.2,81 -102.
- Nachrowi, D Nachrowi dan Usman, Hardius, (2006). Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika Untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan. Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nachrowi, D Nachrowi dan Usman, Hardius, (2006), Penggunaan Teknik Ekonometrika. Edisi Revisi. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, Bambang, (2008), Dasar-Dasar Pembelajaran Perusahaan, Edisi 4, BPFE Yogyakarta.

**Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Sosialisasi Perpajakan
dan Pemahaman Insentif Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang
Pribadi UMKM pada Masa Pandemi Covid-19
(Studi Kasus Di KPP Pratama Kuningan Provinsi Jawa Barat)**

Parso^{1*)}, Yunisa Muldiniawiani Rahmi²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

*Correspondence Author: parsfit_03@yahoo.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.2201>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan perpajakan, sosialisasi perpajakan, dan pemahaman insentif pajak terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi UMKM. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah wajib pajak orang pribadi yang terdaftar di KPP Pratama Kuningan dengan jumlah UMKM 15.736. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 UMKM dengan perhitungan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kuota sampling. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data primer yang langsung diperoleh dari responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan studi lapangan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dengan melakukan uji regresi linier berganda. Data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 26 dan Microsoft Excel 2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pengetahuan perpajakan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepatuhan wajib pajak, variable sosialisasi perpajakan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepatuhan wajib pajak dan variable pemahaman insentif pajak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepatuhan wajib pajak. Sedangkan secara simultan variable pengetahuan perpajakan, sosialisasi perpajakan dan pemahaman insentif pajak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepatuhan wajib pajak. Kapasitas variable pengetahuan perpajakan, sosialisasi perpajakan dan pemahaman insentif pajak dalam menjelaskan kepatuhan wajib pajak sebesar 82,8% dan sisanya sebesar 17,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Pengetahuan Perpajakan, Sosialisasi Perpajakan, Pemahaman Insentif Pajak, Kepatuhan Wajib Pajak.*

ABSTRACT

This Study aims to determine the effect of taxation knowledge, taxation socialisation, and understanding of tax incentives on MSME individual taxpayers compliance. This Research population employs individual taxpayers registered at Pratama Kuningan Tax Office (KPP) with 15,736 MSMEs. This Study's sample

consists of 100 MSMEs, with computations utilising the slovin formula and sampling technique utilised quota sampling. The research applies a quantitative method, with primary data directly obtained from respondents. The data collection technique adopts field research involving the distribution of questionnaires, and the data analysis method involves the execution of multiple linear regression tests. The data are processed using SPSS version 26 and Microsoft Excel 2013. The results indicate that the taxation knowledge variable has a partially positive significant effect on taxpayer compliance, the taxation socialisation variable has a partially positive significant impact on taxpayer compliance, and the tax incentive understanding variable has a partially substantial positive impact on taxpayer compliance. Meanwhile, the variables of taxation knowledge, taxation socialisation and understanding of tax incentives system simultaneously influence taxpayer compliance. The capacity of the variable knowledge of taxation, taxation socialisation and understanding of tax incentives in explaining taxpayer compliance was 82,8% whereas the remaining 17,8% be accounted for by additional factors not explored in this study.

Keywords: *Taxation Knowledge, Taxation Cosialisation, Understanding of Tax Incentive, Taxpayer Compliance*

PENDAHULUAN

Di Indonesia, pandemi Covid-19 yang di mulai pada Maret 2020 berdampak pada berbagai sektor salah satunya sektor ekonomi, jumlah kasus di Indonesia terus meningkat pesat, pada Juni 2020 naik menjadi 31.186 kasus terkonfirmasi dan 1.851 kasus kematian (PHEOC des Kementerian Kesehatan RI, 2020) dalam (Putri R. N., 2020, hal. 706).

Dampak pandemi virus Covid-19 mengakibatkan perekonomian di dunia khususnya Indonesia melambat termasuk pelaku UMKM. Dengan disahkannya PPKM para pelaku UMKM kesulitan dalam mencari penghasilan, kondisi tersebut dapat mempengaruhi kepatuhan wajib pajak sehingga berdampak pada sumber pendapatan pemerintah. Pengeluaran negara pada saat pandemi melambung tinggi untuk mendanai pencegahan Covid-19 sehingga pemeritah terus menggunakan penerimaan pajak sebagai alat untuk mendukung pemulihan ekonomi negara. (Fitriani, 2020).

Tingkat kepatuhan wajib pajak dapat diukur dari sejauh mana wajib pajak berpartisipasi dalam pelaporan SPT tahunan. Dalam theory of planned behavior (teori perilaku terencana) ketika ada motivasi yang mendorong tindakan wajib pajak maka akan terjadinya keberhasilan dalam perpajakan, faktor pendorong inilah yang memotivasi wajib pajak dalam mengupayakan kepatuhan pada saat membayar pajak, sehingga wajib pajak tidak merasa rugi karena wajib pajak mengetahui bahwa membayar pajak tepat waktu dapat meningkatkan pendapatan pemerintah. (Sitorus, 2018b) dalam (Supartini & Barokah, 2018, hal. 31)

Kepatuhan wajib pajak dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong salah satunya faktor pengetahuan perpajakan bagi wajib pajak. Pengetahuan perpajakan adalah kemampuan seorang wajib pajak dalam mengetahui peraturan perpajakan, tentang seberapa besar tarif pajak yang akan wajib pajak bayar berdasarkan peraturan perpajakan yang berlaku serta akan mendapatkan manfaat pajak bagi kehidupan wajib pajak. Dengan adanya pengetahuan pajak tersebut membantu wajib pajak patuh dalam membayar pajak sehingga jumlah kepatuhan wajib pajak akan meningkat (Parera & Erawati, 2017, hal. 39).

Penelitian dilakukan di Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat dengan alasan peneliti memilih tempat atau wilayah tersebut karena peneliti berasal dari tempat atau wilayah tersebut dengan cukup mengenal kondisi masyarakat di wilayah yang menjadi sasaran penelitian. Pertimbangan selanjutnya peneliti ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan penerimaan pajak menurun tetapi berbanding terbalik dengan kepatuhan wajib pajak orang pribadi UMKM yang mengalami peningkatan pada tahun 2021 di KPP Pratama Kuningan Provinsi Jawa Barat, meskipun di tengah pandemi yang menyebabkan perekonomian masyarakat melambat, apakah karena adanya sosialisasi yang dilakukan oleh petugas KPP yang menyebabkan pengetahuan perpajakan bagi masyarakat bertambah, atau karena adanya penawaran insentif pajak yang diberikan oleh pemerintah sehingga dapat meringankan wajib pajak dari kewajiban perpajakannya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dan melakukan penelitian lebih lanjutan yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Sosialisasi Perpajakan dan Pemahaman Insentif Pajak terhadap

Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi UMKM pada Masa Pandemi Covid-19
(Studi Kasus Di KPP Pratama Kuningan Provinsi Jawa Barat)”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 5 (lima) bulan, dimulai dari bulan Februari hingga juni 2022. Adapun lokasi penelitian dilakukan di KPP Pratama Kuningan Jawa Barat dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang melakukan usaha di Kabupaten Kuningan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada wajib pajak orang pribadi yang memiliki usaha di Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Tipe data yang diperlukan untuk penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan uji analisis deskriptif, uji instrument (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedasitas, uji normalitas) dan menggunakan analisis regresi linier berganda, hipotesis (uji signifikansi parsial/ uji-T, uji signifikansi simultan/ uji F), juga mengukur koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Pengetahuan	100	13	24	37	31,97	3,195
Total Sosialisasi	100	13	19	32	27,88	2,575
Total Insentif Pajak	100	9	18	27	23,53	2,427
Total Kepatuhan	100	11	20	31	28,00	2,605
Valid N (listwise)	100					

Sumber : Data Hasil Penelitian (Output SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 100 responden yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah keseluruhan variabel pengetahuan perpajakan dengan nilai yang sering muncul (range) 13, nilai minimum 24, nilai maksimum 37, nilai rata-rata (mean) 31,97 dan standar deviation 3,195. Jumlah keseluruhan variabel sosialisasi perpajakan dengan nilai yang sering muncul (range) 13, nilai minimum 19, nilai maksimum 32, nilai rata-rata (mean) 27,88 dan standar deviation 2,575. Jumlah keseluruhan variabel insentif pajak dengan nilai yang sering muncul (range) 9, nilai minimum 18, nilai maksimum 27, nilai rata-rata (mean) 23,53 dan standar deviation 2,427. Jumlah keseluruhan variabel kepatuhan wajib pajak dengan nilai yang sering muncul (range) 11, nilai minimum 20, nilai maksimum 31, nilai rata-rata (mean) 28,00 dan standar deviation 2,605.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Standar	N Of Items	Keterangan
X1	,765	0,70	8	RELIABEL
X2	,709	0,70	7	RELIABEL
X3	,746	0,70	6	RELIABEL
Y1	,701	0,70	7	RELIABEL

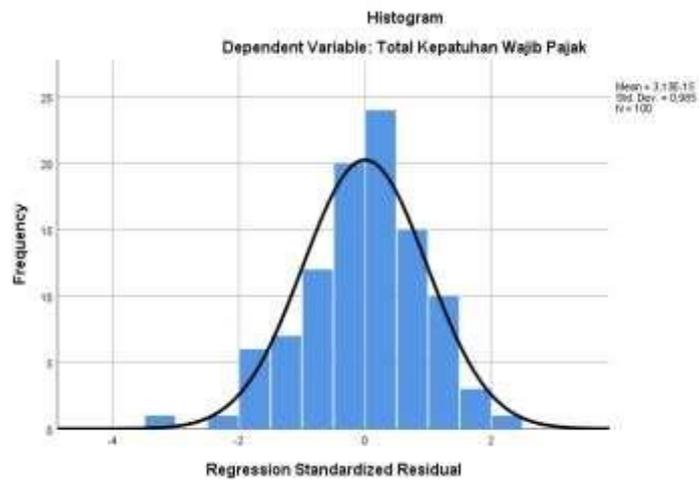
Sumber : Data Hasil Penelitian (Output SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan suatu variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dengan nilai cronbach's alpha per variabel lebih besar dari 0,70.

Uji Analisis Klasik

a. Uji Normalitas

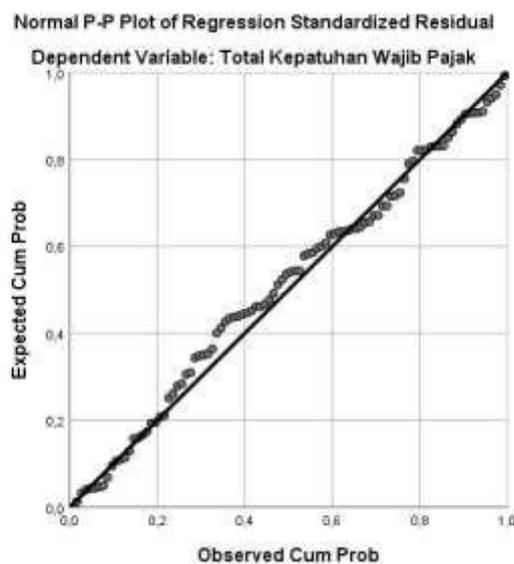
1) Uji Histogram



Sumber : Data Hasil Penelitian (Output SPSS 26)

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa grafik histogram berdistribusi normal dengan sebaran data yang tidak condong ke kiri atau ke kanan dan membentuk pola lonceng.

2) Uji Probability Plot



Sumber : Data Hasil Penelitian (Output SPSS 26)

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan melihat pola titik-titik berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

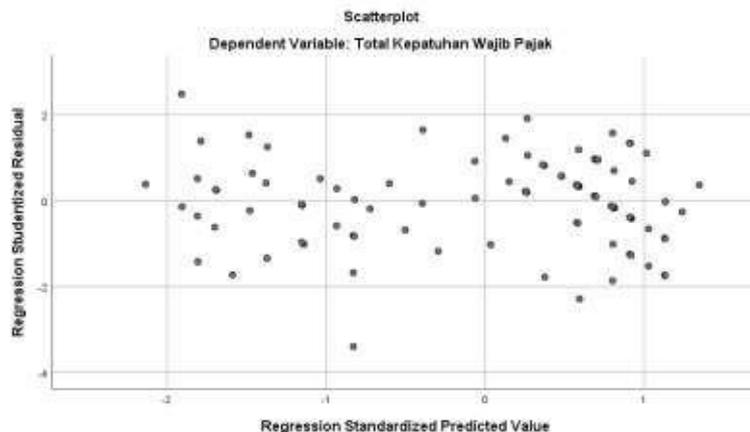
3) Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,15672495
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,037
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,178 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Hasil Penelitian (Output SPSS 26)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2tailed) adalah ,178 atau di atas nilai signifikan 0,05 maka dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Hasil Penelitian (Output SPSS 26)

Pada gambar di atas menyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak tersebar di bawah maupun di atas angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola.

c. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total Pengetahuan Pajak	,145	6,881
	Total Sosialisasi Pajak	,178	5,626
	Total Insentif Pajak	,228	4,391

Sumber : Data Hasil Penelitian (Output SPSS 26)

Pada tabel diatas menunjukkan hasil nilai tolerance untuk variabel pengetahuan yaitu ,145, variabel sosialisasi ,178 dan variabel insentif pajak ,228, selanjutnya untuk nilai VIF variabel pengetahuan dengan nilai 6,881, variabel sosialisasi 5,626 dan variabel insentif pajak 4,391. Maka dinyatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dengan hasil semua nilai tolerance lebih dari atau sama dengan 1 dan semua nilai VIF kurang dari 10.

d. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,913 ^a	,834	,828	1,175	1,817
a. Predictors: (Constant), Total Insentif Pajak, Total Sosialisasi Pajak, Total Pengetahuan Pajak					
b. Dependent Variable: Total Kepatuhan Wajib Pajak					

Sumber : Data Hasil Penelitian (Output SPSS 26)

Nilai durbin watson yang diperoleh dari SPSS akan diolah sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan, dengan menggunakan hitungan yang ada di bawah ini:

Rumus : $du < dw < 4-du$

Keterangan :

$dw : 1,817$ $du : 1,736$ $dl : 1,613$

$4-dl : 4 - 1,613 = 2,387$

$4-du : 4 - 1,736 = 2,264$

Pada perhitungan diatas maka dinyatakan tidak terdapat autokorelasi karena nilai durbin upper (du) lebih kecil dari pada durbin watson (dw) dan lebih kecil dari pada 4 dikurang durbin upper dengan nilai $1,736 < 1,817 < 2,264$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,559	1,117	
	Total Pengetahuan Pajak	,272	,086	,345
	Total Sosialisasi Pajak	,294	,093	,310
	Total Insentif Pajak	,279	,081	,300

Sumber : Data Hasil Penelitian (Output SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai yang berada di Unstandardized Coefficients Beta, maka persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 4,559 + 0,272X_1 + 0,294X_2 + 0,279X_3 + e$$

- Kosanta (α) = 4,559. Ini menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel pengetahuan perpajakan, sosialisasi perpajakan dan insentif pajak maka kepatuhan wajib pajak UMKM tetap akan ada di Kabupaten Kuningan Jawa Barat sebesar 4,559.
- Koefisien $\beta_1 X_1 = 0,272$. Ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan pajak berpengaruh secara positif terhadap kepatuhan wajib pajak, setiap variabel pengetahuan pajak mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan

peningkatan kepatuhan wajib pajak UMKM di Kabupaten Kuningan Jawa Barat sebesar 0,279.

- c) Koefisien $\beta_{2X2} = 0,294$. Ini menunjukkan bahwa variabel sosialisasi pajak berpengaruh secara positif terhadap kepatuhan wajib pajak, setiap variabel sosialisasi pajak mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan peningkatan kepatuhan wajib pajak UMKM di Kabupaten Kuningan Jawa Barat sebesar 0,294.
- d) Koefisien $\beta_{3X3} = 0,279$. Ini menunjukkan bahwa variabel insentif pajak berpengaruh secara positif terhadap kepatuhan wajib pajak, setiap variabel insentif pajak mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan peningkatan kepatuhan wajib pajak UMKM di Kabupaten Kuningan Jawa Barat sebesar 0,279.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Signifikansi Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,080	,000
	Total Pengetahuan Pajak	3,157	,002
	Total Sosialisasi Pajak	3,144	,002
	Total Insentif Pajak	3,438	,001

Sumber : Data Hasil Penelitian (Output SPSS 26)

1) Variabel Pengetahuan Pajak (X1)

Dari hasil pengujian uji statistik t menunjukkan bahwa nilai T hitung 3,157 lebih besar dari pada T tabel 1,984 dengan nilai signifikan 0,002 lebih kecil daripada 0,05 maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan pajak secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak.

2) Variabel Sosialisasi Pajak (X2)

Dari hasil pengujian uji statistik t menunjukkan bahwa nilai T hitung 3,144 lebih besar dari pada T tabel 1,984 dengan nilai signifikan 0,002 lebih kecil

daripada 0,05 maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sosialisasi pajak secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak.

3) Variabel Insentif Pajak (X3)

Dari hasil pengujian uji statistik t menunjukkan bahwa nilai T hitung 3,438 lebih kecil dari pada T tabel 1,984 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil daripada 0,05 maka hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif pajak secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak.

b. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663,727	3	221,242	160,341	,000 ^b
	Residual	132,463	96	1,380		
	Total	796,190	99			
a. Dependent Variable: Total Kepatuhan Wajib Pajak						
b. Predictors: (Constant), Total Insentif Pajak, Total Sosialisasi Pajak, Total Pengetahuan Pajak						

Sumber : Data Hasil Penelitian (Output SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung 160,341 lebih besar dari pada F tabel 2,699 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (pengetahuan pajak, sosialisasi pajak dan insentif pajak) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepatuhan wajib pajak).

Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,913 ^a	,834	,828	1,175	1,817
a. Predictors: (Constant), Total Insentif Pajak, Total Sosialisasi Pajak, Total Pengetahuan Pajak					
b. Dependent Variable: Total Kepatuhan Wajib Pajak					

Sumber : Data Hasil Penelitian (Output SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar ,828 atau 82,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (pengetahuan pajak, sosialisasi pajak dan insentif pajak) berpengaruh terhadap variabel dependen (kepatuhan wajib pajak) sebesar 82,8%. Sedangkan sisanya sebesar 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Statistik keberhasilan penelitian dan pengolahan data terkait pengetahuan perpajakan, sosialisasi perpajakan dan pemahaman insentif pajak terhadap kepatuhan wajib pajak UMKM di Kabupaten Kuningan Jawa Barat yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengetahuan perpajakan tidak terlepas dari kehidupan sehari-hari ketika wajib pajak mengetahui dengan jelas pedoman dan aturan perpajakan maka akan patuh dalam membayar pajak. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel pengetahuan perpajakan berpengaruh positif secara parsial terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi UMKM pada tahun 2017-2021.
2. Sosialisasi bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada wajib pajak mengenai pedoman dan aturan perpajakan terbaru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sosialisasi yang telah dilakukan oleh petugas pajak di KPP Pratama Kuningan Jawa Barat melalui media sosial, media cetak maupun penyuluhan secara langsung berhasil memberikan pemahaman kepada wajib pajak sehingga kepatuhan wajib pajak meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang menyatakan bahwa variabel sosialisasi perpajakan berpengaruh positif secara parsial terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi UMKM pada tahun 2017-2021.
3. Ketika wajib pajak paham mengenai pedoman dan aturan pengajuan insentif pajak maka wajib pajak akan memanfaatkan insentif pajak sehingga akan meningkatkan kepatuhan wajib pajak. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel pemahaman insentif pajak

berpengaruh positif secara parsial terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi UMKM pada tahun 2017-2021.

4. Dalam penelitian ini mempunyai hasil yang menyatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen pada tahun 2017-2021.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas variabel pengetahuan perpajakan, sosialisasi perpajakan dan pemahaman insentif pajak dalam menjelaskan kepatuhan wajib pajak sebesar 82,8% dan sisanya sebesar 17,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi antara lain:

1. Bagi para pelaku UMKM yang belum memahami dan mematuhi peraturan pajak harus bersikap bijaksana dalam memenuhi kewajiban perpajakannya dengan membayar pajak tepat waktu.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian di bidang usaha UMKM pada umumnya untuk seluruh Kecamatan yang ada di Kabupaten Kuningan Jawa Barat, tidak hanya Kecamatan Cidahu, Ciawigebang dan Luragung.

REFERENSI

- Abdus, D. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Insan* (Stain Pres).
- Agus Widarjono. (2013). *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya*, Ekonosia.
- Aisyah, S. (2019). Penerapan Perhitungan Pajak Penghasilan (PPH) Pasal 21. *Accumulated Journal*, 1, 78-86.
- Catriana, E. (2021, 09 16). Menkop: Kontribusi Pajak UMKM Masih Sangat Rendah. (Y. Sukmana, Editor) Diambil kembali dari www.money.kompas.com:
<https://money.kompas.com/read/2021/09/16/191249026/menkopkontribusi-pajak-umkm-masih-sangat-rendah>
- Daftar Insentif Pajak yang Masih Diperpanjang Hingga Desember 2021. (2021, 10

- 05). Diambil kembali dari Liputan6.com:
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4675441/daftar-insentif-pajak-yangmasih-diperpanjang-hingga-desember-2021>.
- Dewi, S., Widyasari, & Nataherwin. (2020). Pengaruh Insentif Pajak, Tarif Pajak, Sanksi Pajak Dan Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 9, 108-124.
- Fazriputri, N. R., Widiastuti, N. E., & Lastiningsih, N. (2021). Pengaruh Sosialisasi Dan Pemahaman Insentif Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pada Masa Masa Pandemi Covid-19. *Prosiding BIEMA*, 2, 657 - 676.
- Fitriani, F. F. (2020, Desember 02). Ini Strategi Pemerintah Kejar Penerimaan Pajak 2021, Bakal Efektif? Diambil kembali dari www.bisnis.com:
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20201202/259/1325382/ini-strategipemerintah-kejar-penerimaan-pajak-2021-bakal-efektif>
- Fuadi , A. O., & Mangoting, Y. (2013). Pengaruh Kualitas Pelayanan Petugas Pajak, Sanksi Perpajakan dan Biaya Kepatuhan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM. *Tax & Accounting Review*, 1, 18-27.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, A. R., Sudrajat, M. A., & Amah, N. (2021). Pengaruh Pengetahuan Pajak dan Persepsi PP Nomor 23 Tahun 2018 terhadap Kepatuhan Sukarela Wajib Pajak UMKM dengan Religiusitas sebagai Pemoderasi. *Seminar inovasi majemen bisnis dan akuntansi* 3, 3, 16.
- Hapsari, A. R., & Ramayanti, R. (2022). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Ketegasan Sanksi Pajak, Dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 2, 16-24.
- Hartini, O. S., & Sopian, D. (2018). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan Dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 5, 43-56.

- Hilman, M. (2022). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Penerapan Sistem E-Filing dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *JAMMI – Jurnal Akuntansi UMMI*, 2.
- Indriastuti, M., Apriyanti, H. W., & Muthoharoh. (2020). *Perpajakan (Teori dan Kebijakan)* (1 ed.). Yogyakarta.
- Josua Tawas, V. B., Poputra, A., & Lambey, R. (2016). Pengaruh Sosialisasi Perpajakan, Tarif Pajak, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Pelaporan SPT Tahunan Wajib Pajak Orang Pribadi. *Jurnal EMBA*, 4.
- Lestary, S. R. (2021). The Effect of Tax Fairness, Tax Socialization and Tax Understanding on Tax Compliance. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 4, 87-99.
- Lolowang, E. E., Sabijono, H., & R.N Wokas, H. (2022). Pengaruh Sosialisasi Perpajakan, Pelayanan Fiskus Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak UMKM. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 5, 273-284.
- Manis , N. S., Andini, R., & Oemar, A. (2018). Pengaruh Motivasi Wajib Pajak Dan Pengetahuan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dengan Kesadaran Wajib Pajak Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Accounting* 2018, 4.
- Mareta, E., Handayani, S. R., & Husaini, A. (2014). Pengaruh Pelaksanaan Sensus Pajak Nasional, Kualitas Pelayanan Dan Pengetahuan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Mahasiswa Perpajakan* .
- Maxuel, A., & Primastiwi, A. (2021). Pengaruh Sosialisasi Perpajakan Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Umkm E-Commerce. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1, 21-29.
- Natasya , M., & Widjaja, P. H. (2021). Analisis Perhitungan Pajak Penghasilan Badan. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 3, 84-91.
- Novitasari , R., Askandar, N. S., & Mahsuni, A. W. (2021). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan Dan Sosialisasi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM Sesuai PP 23/2018. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 10, 84-94.
- Nurwijayanti, E., & Widiastuti, B. (2021). Pengaruh Penerapan Insentif PPh Final UMKM DTP dan Pemahaman Perpajakan Terhadap Kepatuhan WP

- UMKM. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Perpajakan*, 4, 255271.
- Parera, A. M., & Erawati, T. (2017). Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Sanksi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan, Dan Pelayanan Fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Bumi Dan Bangunan. *Jurnal Akuntansi*, 5, 37-48.
- Purba, B. P. (2016). Pengaruh Sosialisasi Perpajakan Dan Pemahaman Perpajakan Pengaruh Sosialisasi Perpajakan Dan Pemahaman Perpajakan Pelayanan Fiskus Sebagai Variabel Moderating. *Media Akuntansi Perpajakan*, 1, 29-43.
- Putri, N. E., & Nurhasanah. (2019). Sosialisasi Pajak, Tingkat Pendidikan Dan Sanksi Pajak Terkait Dengan Kepatuhan Wajib Pajak UKM. *Jurnal STEI Ekonomi*, 28, 213-232.
- Putri, R. N. (2020). Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20, 705-709.
- Resmi, S. (2017). *Perpajakan Teori Dan Kasus*. (10, Penyunt.) Yogyakarta: Salemba Empat.
- S. Kilo, A., Amaliah, T. H., & Pratiwi, S. (2022). Potensi peningkatan kepatuhan wajib pajak UMKM di masa pandemi covid-19 setelah diterbitkan insentif PPh 21 final UMKM ditanggung pemerintah. *NCAF*, 4, 44-52.
- Saputro, R., & Meivira, F. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Pemilik, Praktik Akuntansi Dan Persepsi Atas Insentif Pajak Terhadap Kepatuhan Pajak UMKM. *Jurnal EMBA*, 8, 1069-1079.
- Sitindaon, R. S., & Bandiyono, A. (2021). Penerapan Insentif Pajak Penghasilan Final Bagi UMKM Di KPPP Ratama Balige Pada Masa Pandemi Covid-19. *Educoretax*, 1.
- Soda, J., J. Sondakh, J., & S. Budiarmo, N. (2021). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Sanksi Pajak Dan Persepsi Keadilan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM Di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 9, 1115-1126.
- Subiyantoro, H., & Singih Riphath (Penyunt.). (2021, 01 19). *Insentif Pajak dan Ketahanan Fiskal Pada Masa pandemi Covid-19* (1 ed.). Jakarta: PT

Gramedia Pustaka Utama. Diambil kembali dari
www.money.kompas.com.

- Sudrajat, A., & Ompusunggu, A. P. (2015). Pemanfaatan teknologi Informasi, Sosialisasi Pajak, Pengetahuan Perpajakan, dan Kepatuhan Pajak. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan*, 2.
- Sugiyono . (2019). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* (Sutopo, Penyunt.) Bandung: ALFABETA.
- Supartini, & Barokah, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan Dan Layanan Otoritas Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Dimoderasi Oleh Religiusitas. *Media Akuntansi Perpajakan*, 3, 30-37.
- Widyaningtyas, N. S. (2020). Hubungan Antara Perilaku Wajib Pajak Dan Kebijakan Pajak Berdasarkan Sudut Pandang Behavioral Accounting. *eJurnal Akuntansi*, 30, 14-27.
- Wulandari, T., & Suyanto. (2014). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Tingkat Pendidikan, Dan Sanksi Administrasi Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Melakukan Pembayaran Pajak Bumi Dan Bangunan. *Jurnal Akuntansi*, 2, 94-102.
- Yulia, Y., Wijaya, R. A., Sari, D. P., & M. Adawi. (2020). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Kesadaran Wajib Pajak, Tingkat Pendidikan Dan Sosialisasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajibpajak Pada UMKM Dikota Padang. *JEMSI*, 1, 305-310.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Mohammad Husni Thamrin

Kampus A UMHT

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

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

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