

ISSN : 2580-3220
E-ISSN : 2580-4588

Jurnal MANDIRITM

ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

Vol. 1, No. 2, Desember 2017



J. Mandiri.

Vol. 1

No. 2

Hal. 128 - 374

Tangerang Selatan,
Desember 2017

ISSN : 2580-3220
E-ISSN : 2580-4588

Pengantar Redaksi

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, dapat terbit kembali. Edisi Kedua, Vol. 1, No. 2, Desember 2017 ini, tentu sangat membanggakan bagi kami selaku pengelola.

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

Kami menyadari, pada penerbitan kedua ini juga masih banyak kekurangan. Untuk itu kami menerima masukan baik kritik maupun saran guna perbaikan pada edisi berikutnya. Kritik dan saran dikirim ke alamat dan email Jurnal.

Sebagai penutup, kami mengundang Bapak/Ibu/Sdr. untuk dapat mengisi Jurnal ini.

Terima kasih dan selamat membaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Redaksi

Jurnal
MANDIRI™
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588

Vol. 1, No. 2, Desember 2017

Terbit dua kali setahun pada bulan Juni dan Desember. Berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan, seni, dan teknologi.

Managing Editor

Syamruddin Batubara

Redaktur Eksekutif

Nefo Indra Nizar

Wakil Redaktur Eksekutif

Ahmad Nazir

Dewan Redaksi

Iman Lubis

Ahmad Yani Nasution

Hamdi Mahmud

Asep Kamaluddin Nashir

Dewan Penyunting

Ruknan

Revino

Suwardi

Widiningsih

Dhoni Martien

Sekretaris Redaksi

Kusworo

IT & Desain

Achmad Nursaleh

Darma

Alamat Penyunting dan Tata Usaha

JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, dengan alamat Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM), Jalan Dr. Setiabudi No. 8. Pamulang, Tangerang Selatan, 15417, Telp. 29050024, Fax. 29204534, e-mail : redaksij.mandiri@gmail.com, jurnalmandiri@gmail.com.

JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, diterbitkan oleh Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM), sejak Juni 2017. Terbit berkala setiap enam bulan sekali (dua kali setahun). Penanggung jawab adalah Direktur LKD-PM.

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

PENGARUH <i>NET WORKING CAPITAL</i> DAN <i>CURRENT RATIO</i> TERHADAP <i>RETURN ON ASSETS</i> (STUDI KASUS PADA PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER TBK DI TANGERANG) <i>oleh Supatmin</i>	128
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT NIKO RESOURCES INDONESIA LTD) <i>oleh Paeno</i>	146
PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK MULIA BUANA BOGOR <i>oleh Aden Prawiro Sudarso</i>	172
PENGARUH PERSEPSI MEREK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (STUDI KASUS PADA PT. BISMA NARENDRA DI JAKARTA) <i>oleh Jasmani</i>	188
PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI BELAJAR (STUDI KASUS PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PAMULANG, TANGERANG SELATAN TAHUN AKADEMIK 2016-2017) <i>oleh Denok Sunarsi</i>	208
PREFENSI KONSUMEN TERHADAP PERMINTAAN MUR SPESIAL PADA PT. TRIDAYA EKA SEMESTA <i>oleh Hamdi Mahmud</i>	228
PENGARUH <i>ETOS KERJA</i> , <i>MOTIVASI</i> DAN <i>BUDAYA ORGANISASI</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), CABANG PAMULANG) <i>oleh Arief Budi Santoso</i>	248
PENGARUH HARGA TERHADAP MINAT BELI (STUDI KASUS PADA PT ASURANSI JIWA RECAPITAL DI JAKARTA) <i>oleh Fauziah Septiani</i>	274

ANALISIS SUMBER DAN PENGGUNAAN DANA DALAM UPAYA PENINGKATAN LIKUIDITAS DAN KEMAMPULABAAAN PADA PT BANK X (PERSERO) <i>oleh Sutiman</i>	290
STRATEGI PEMASARAN PARIWISATA INDONESIA SEBAGAI ANTISIPASI DARI PERUBAHAN EKONOMI GLOBAL <i>oleh Jaenudin</i>	312
KOMPARASI ALGORITMA <i>STRING MATCHING</i> PADA POLA TEKS <i>oleh Achmad Nur Sholeh</i>	330
PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL YANG DITERAPKAN KEPEMIMPINAN PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA DARI PEGAWAI BPBD PROVINSI RIAU <i>oleh Zackharia Rialmi</i>	354



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

**PENGARUH *NET WORKING CAPITAL* DAN *CURRENT RATIO* TERHADAP
RETURN ON ASSETS
(STUDI KASUS PADA PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER TBK DI TANGERANG)**

Supatmin
Universitas Pamulang
masmin1966@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Net Working Capital* dan *Current Ratio* terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan serta penjelasan perkembangan setiap variabel untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan Analisis deskriptif dan Analisis statistik inferensial yaitu: 1. Analisis Regresi Berganda, 2. Koefisien Determinasi (R²), 3. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F).

Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *net working capital* terhadap *return on assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk, dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,7%. Dan nilai *thitung* sebesar 3,029 dengan signifikansi t sebesar 0,029.
2. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *current ratio* terhadap *return on assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk, dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,7%. Dan nilai *thitung* sebesar 2,234 dengan signifikansi t sebesar 0,076.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *net working capital* dan *current ratio* secara bersama-sama terhadap *return on assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk, dengan kontribusi pengaruh sebesar 79,9%. Dan nilai *Fhitung* sebesar 7,947 dengan signifikansi F sebesar 0,040.

Kata Kunci : *Net Working Capital*, *Current Ratio* dan *Return On Assets*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam organisasi, peran karyawan sangat penting, hal ini dipengaruhi oleh adanya unsur manusia yang merupakan salah satu unsur yang

dapat berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan

memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang tidak lain dan tidak bukan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

Salah satu tujuan dari sebuah perusahaan yang terpenting adalah memperoleh laba atau keuntungannya yang maksimal. Dengan memperoleh laba yang maksimal seperti yang ditargetkan, perusahaan maka dapat berbuat banyak bagi kesejahteraan pemilik, karyawan, serta meningkatkan mutu produk dan melakukan investasi yang baru. Disini manajemen perusahaan dituntut untuk mampu mencapai target yang telah ditetapkan bersama-sama oleh perusahaan. Keuntungan yang diperoleh bukan sekedar untung saja, namun biasanya perusahaan-perusahaan menggunakan rasio profitabilitas berdasar pada alat ukur yang akan dipergunakan, adapun alat ukur secara keseluruhan tersebut adalah Analisis Rasio Keuangan yaitu instrumen analisis prestasi dari perusahaan yang menjelaskan berbagai hubungan dan indikator keuangan, yang ditujukan untuk menunjukkan perubahan dalam kondisi keuangan atau prestasi operasi dimasa lalu dan membantu menggambarkan trend pola perubahan tersebut, untuk kemudian menunjukkan resiko

dan peluang yang melekat pada perusahaan yang bersangkutan.

Didalam analisis fundamental terdapat beberapa rasio keuangan yang dapat mencerminkan kondisi keuangan dan kinerja suatu perusahaan. Brigham & Houston (2009) mengelompokkan rasio keuangan ke dalam lima rasio yaitu rasio likuiditas, manajemen aktiva, manajemen utang (solvabilitas), profitabilitas dan rasio nilai pasar. Rasio-rasio keuangan tersebut digunakan untuk menjelaskan kekuatan dan kelemahan dari kondisi keuangan suatu perusahaan serta dapat memprediksi *return* saham di pasar modal.

Untuk mengetahui keadaan keuangan atau kesehatan perusahaan maka perlu di ketahui dengan seksama antara diantaranya rasio likuiditas, rasio aktifitas, rasio solvabilitas, dan rasio rentabilitas modal. Adapun pengertian dari masing-masing rasio tersebut adalah :

Likuiditas adalah kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban finansialnya yang harus segera dipenuhi. Adapun alat ukur likuiditas yaitu perbandingan antara aktiva lancar dengan hutang lancar.

Rasio aktivitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur efisiensi / efektivitas perusahaan dalam menggunakan aktiva yang dimilikinya.

Solvabilitas adalah kemampuan untuk memenuhi segala kewajiban finansialnya apabila perusahaan tersebut pada saat itu di likuidasi. Alat ukur solvabilitas adalah perbandingan antara total aktiva dengan total hutang.

Rentabilitas modal sendiri adalah perbandingan antara jumlah laba yang tersedia bagi pemilik modal sendiri di satu pihak dengan jumlah modal sendiri yang menghasilkan laba tersebut dilain pihak. Alat ukur rentabilitas modal sendiri adalah sisa hasil usaha dengan modal sendiri

Setelah merekap melalui data panel maka rasio-rasio yang digunakan di dalam penelitian ini meliputi rasio likuiditas, profitabilitas dan solvabilitas. Laporan keuangan akan melapor-

kan posisi perusahaan pada satu titik waktu tertentu maupun operasinya selama suatu periode masa lalu. Dari sudut pandang seorang investor, meramalkan masa depan adalah hakikat dari analisis laporan keuangan sedangkan dari sudut pandang manajemen, analisis laporan keuangan akan bermanfaat baik untuk membantu mengantisipasi kondisi-kondisi di masa depan, maupun yang lebih penting lagi, sebagai titik awal untuk melakukan perencanaan langkah-langkah yang meningkatkan kinerja perusahaan di masa mendatang.

Salah satu ukuran likuiditas suatu perusahaan adalah *current ratio*, yang merupakan ukuran yang paling umum terhadap kesanggupan perusahaan membayar hutang dalam jangka pendek, sebab rasio tersebut menunjukkan seberapa jauh tagihan para kreditur mampu dipenuhi oleh aktiva yang secara cepat dapat berubah menjadi kas segera (dalam jangka pendek). Dengan dasar tersebut maka perlulah perusahaan untuk meningkatkan likuiditasnya khususnya *Current ratio*. Alat ukur likuiditas lainnya juga diperlukan dalam penelitian namun penulis hanya menggunakan alat ukur *Current ratio* saja.

Dalam penelitian Ulupui (2006) menyatakan bahwa *current ratio* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *return* saham. Hal ini mengindikasikan bahwa pemodal akan memperoleh *return* yang lebih tinggi jika kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendeknya semakin tinggi. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Widjaja (2009) menyatakan bahwa *current ratio* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan.

Untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam upaya mewujudkan operasi perusahaan yang efektif dan efisien dalam menghasilkan laba yang diperoleh, tidak hanya dilihat dari besar kecilnya jumlah laba yang diperoleh, tetapi dapat dilihat dari profitabilitasnya. Masalah profitabilitas ini penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. Bagi para pemimpin perusahaan, profitabilitas dapat di-

gunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui berhasil atau tidaknya perusahaan yang dipimpinnya, sedangkan bagi penanam modal dapat digunakan sebagai tolak ukur prospek modal yang ditanamkan dalam perusahaan tersebut.

Profitabilitas menunjukkan perbandingan antara laba yang diperoleh perusahaan dengan aktiva atau modal yang dipergunakannya untuk menghasilkan laba tersebut. Oleh karena itu, profitabilitas yang tinggi menunjukkan semakin efisien perusahaan dalam menjalankan operasinya yang mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki kemampuan yang besar dalam menghasilkan laba. Pencapaian profitabilitas yang tinggi tergantung kepada kemampuan pihak manajemen perusahaan dalam merencanakan, mendapatkan, dan memanfaatkan serta mengelola dana-dana seefektif dan seefisien mungkin.

Return on assets digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen dalam menghasilkan laba secara keseluruhan. *Return On Asset* digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menghasilkan laba melalui pengoperasian aktiva yang dimiliki perusahaan. Menurut hasil penelitian Ulupui (2006) *return on assets* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *return* saham. Hasil ini konsisten dengan teori dan pendapat Mogdiliyani dan Miller yang menyatakan bahwa nilai perusahaan ditentukan oleh *earning power* dari aset perusahaan. Hasil yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *earnings power* semakin efisien perputaran aset dan atau semakin tinggi *profit margin* yang diperoleh oleh perusahaan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Arista (2010) menyatakan bahwa *return on assets* (ROA) negatif dan tidak signifikan.

Mengingat bahwa *Net Working Capital* dan *Current Ratio* merupakan faktor yang dapat menjadi pertimbangan dalam keputusan manajemen dalam rangka mengoptimalkan kinerja perusahaan di PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul :

”Pengaruh *Net Working Capital* Dan *Current Ratio* Terhadap *Return on Assets*” (Studi Kasus Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper di Tangerang).

PEMBATASAN MASALAH

Agar lebih dimengerti dan memudahkan maka penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan untuk memfokuskan permasalahan yang akan diteliti, yaitu mengenai *Net Working Capital*, *Current Ratio* dan *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk dengan data laporan keuangan periode tahun 2009-2015.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, perlu penulis berikan suatu perumusan masalah sebagai dasar untuk pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara *Net Working Capital* (NWC) terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Current Ratio* (CR) terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *Net Working Capital* (NWC) dan *Current Ratio* (CR) terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk ?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Net Working Capital* (NWC) terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk ?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Current Ratio* (CR) terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk ?

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Net Working Capital* (NWC) dan *Current Ratio* (CR) secara bersama-sama terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk ?

TINJAUAN TEORITIK

1. Manajemen Keuangan

Dalam organisasi, pengaturan keuangan biasa disebut dengan manajemen keuangan (*Financial Management*). Manajemen keuangan terdiri dari kegiatan perencanaan, analisis kegiatan keuangan serta kegiatan kontrol atau pengendalian kegiatan keuangan. Walau manajemen keuangan berbeda-beda antara suatu perusahaan dengan perusahaan lain namun semuanya memiliki dasar pemikiran yang sama yaitu untuk memanager dan menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan biaya yang sekecil-kecilnya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang dikehendaki, perusahaan harus menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik. Fungsi-fungsi perusahaan tersebut meliputi fungsi keuangan, fungsi pemasaran, fungsi sumber daya manusia dan fungsi operasional. Keempat fungsi tersebut memiliki peran sendiri-sendiri dalam perusahaan dan pelaksanaannya saling berkaitan.

Manajemen keuangan memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Tugas manajer keuangan tidak hanya mencatat, membuat laporan, mengendalikan posisi kas, membayar tagihan, dan membayar dana. Akan tetapi, manajer keuangan juga harus menginvestasikan dana, mengatur kombinasi sumber dana yang optimal, serta pendistribusian keuntungan dalam rangka meningkatkan nilai perusahaan, investasi dana baik dilihat dari aspek laba, resiko usaha, maupun likuiditasnya. Hal ini mencakup keseluruhan aktivitas yang berkaitan dengan usaha mendapatkan dana (*financing*) dan menggunakan dana (*investing*) termasuk fungsi pemenuhan kebutuhan dana (pendanaan) sebagai usaha untuk memperoleh dana yang diperlukan dengan biaya yang minimal dan syarat-syarat yang paling menguntungkan.

Menurut Martono dan Agus Harjito (2010) mendefinisikan “Manajemen keuangan (*financial management*) merupakan segala aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan bagaimana memperoleh dana, menggunakan dana, dan mengelola *asset* sesuai tujuan perusahaan secara menyeluruh”.

Tujuan manajemen keuangan menurut Sutrisno (2010) yaitu “Meningkatkan kemakmuran para pemegang saham atau pemilik”. Sedangkan menurut Eugene F. Brigham dan Joel F. Houstom (2008) mengemukakan tujuan manajemen keuangan tercermin dalam empat upaya sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut a) Laba yang maksimal b) Menjaga fleksibilitas perusahaan c) Resiko yang minimal dan d) Melakukan pengawasan aliran dana, dimaksudkan agar penggunaan dan pencarian dana dapat diketahui segera.

Fungsi Manajemen Keuangan menurut Agus Sartono (2001) adalah “Fungsi manajemen keuangan dapat diartikan sebagai manajemen dana baik yang berkaitan dengan pengalokasian dana dalam berbagai bentuk investasi secara efektif maupun usaha pengumpulan dana untuk pembiayaan investasi atau pembelanjaan secara efisien”.

Ada 5 fungsi manajemen keuangan diantaranya:

1. Rencana keuangan, rencana ini tidak hanya diperlukan ketika seseorang akan memulai bisnis. Dalam pengembangan bisnis pun rencana keuangan yang jelas bisa menjadi pedoman seseorang dalam membelanjakan uang. Tanpa rencana keuangan, pengeluaran akan menjadi kurang efisien. Dengan menyusun rencana keuangan, seseorang atau perusahaan bisa memprediksi jumlah pemasukan dan pengeluaran selama beberapa periode ke depan. Ini akan membantu dalam memberikan gambaran tentang apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan profit lebih banyak.
2. Mengendalikan Keuangan Saat Terjadi Perubahan, mengendalikan Salah satu fungsi utama manajemen keuangan yang mendasar adalah mengendalikan keuangan perusahaan itu sendiri. Baik bagi usaha kecil dan menengah maupun perusahaan yang sudah mapan, jika pengeluaran tidak terkendali maka dapat membawa pada penurunan keuntungan dan bahkan kebangkrutan. Sebanyak apapun pemasukan, jika pengeluarannya tidak terkendali, maka tidak akan ada artinya. Sebagai contoh untuk mendapatkan kualitas bahan baku yang lebih baik, tentu perusahaan harus mengeluarkan dana yang jauh lebih besar. Atau pun ketika bahan yang biasanya digunakan mendadak tidak tersedia sehingga mengharuskan untuk membeli barang pengganti yang lebih mahal. Semua itu jika dilakukan tanpa adanya manajemen keuangan, sangat mungkin terjadi pengeluaran menjadi tidak terkendali.
3. Mengetahui jumlah utang, satu tujuan perusahaan dalam melakukan manajemen keuangan adalah untuk mengetahui berapa kekayaan yang dimiliki perusahaan dan berapa besar utang yang ditanggung. Ini akan memudahkan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memajukan perusahaan ke depannya, apakah akan mencari pinjaman atau mengelola sendiri dana yang sudah ada untuk digunakan dalam pengembangan bisnis. Jika perusahaan mampu mengelola keuangan dengan baik, maka bisa secara maksimal memanfaatkan dana tersebut pada berbagai sektor guna meningkatkan proses produksi.
4. Menyimpan Keuangan, salah satu tujuan manajemen keuangan diantaranya untuk mengetahui besarnya laba yang kita peroleh dan juga berapa persen rata-rata pemasukan yang kita peroleh setiap bulannya. Ini akan membantu perusahaan dalam menyimpan anggaran. Dalam berbisnis, menyimpan sebagian anggaran adalah salah satu cara untuk menyediakan dana tak terduga. Maksudnya adalah jika suatu ke-

tika perusahaan mengalami kerugian atau pemasukan yang lebih sedikit sedangkan kegiatan operasional harus tetap berjalan, maka dana simpanan ini bisa digunakan. Selain itu, menyimpan dana juga bisa digunakan sebagai modal untuk mengembangkan bisnis ke tingkat lebih lanjut.

5. Menghindari kesalahan penggunaan dana, bagi pelaku bisnis usaha kecil dan menengah atau bagi mereka yang baru membuka bisnis, pemeriksaan keuangan atau yang lebih sering kita kenal sebagai audit, kurang begitu diperlukan. Tapi bagi perusahaan besar, audit tentu sangat diperlukan. Dengan fungsi manajemen keuangan yang satu ini, perusahaan jadi tahu jika ada kemungkinan penyelewengan terhadap dana perusahaan oleh oknum-oknum tertentu, misalnya biaya operasional yang terus membengkak tanpa diimbangi dengan kenaikan kinerja. Tentunya hal ini membuat performa perusahaan kurang efisien. Oleh sebab itu, manajemen keuangan perlu dilakukan.

2. Laporan Keuangan

Suatu informasi mengenai keuangan perusahaan dalam suatu periode tertentu yang digunakan untuk menggambarkan kinerja suatu perusahaan itulah Laporan Keuangan.

Umumnya laporan keuangan dikelompokkan menjadi 4 bagian yakni Laporan rugi/lugi (R/L), Neraca, Arus kas dan laporan perubahan modal. Untuk menyusun suatu laporan keuangan hendaknya kita harus mengerti step by step misalkan dalam menganalisa neraca, terlebih dahulu kita harus mengetahui dalam neraca terdiri dari beberapa pos dan informasi yang dibutuhkan untuk mengisi pos tersebut kita juga harus ketehui.

Menurut prinsip-prinsip akuntansi indonesia, yang dimaksud Laporan keuangan adalah neraca dan perhitungan rugi-laba serta segala keterangan yang dimuat dalam lampirannya, antara lain laporan tentang sumber dan

penggunaan dana.

Laporan keuangan berfungsi untuk menyediakan informasi posisi keuangan, kinerja keuangan perusahaan serta menunjukkan perubahan posisi keuangan suatu perusahaan. Informasi tersebut dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) untuk mengambil keputusan.

Jika diibaratkan, laporan keuangan itu seperti rapor anak sekolah. Angka-angka yang terdapat dalam rapor dapat digunakan sebagai alat untuk menilai kinerja anak. Bahan penilaian dan perbaikan untuk murid, orang tua serta gurunya. Begitupula dengan laporan keuangan, angka-angka yang terdapat dalam laporan keuangan dapat digunakan oleh pihak manajemen, pemberi pinjaman, investor, karyawan, pemegang saham untuk menilai kinerja perusahaan, melakukan langkah perbaikan dan lain sebagainya.

Laporan keuangan harus dibuat dengan standar tertentu, sehingga laporan keuangan perusahaan dapat mudah dipahami, relevan, handal dan dapat digunakan oleh seluruh pihak yang berkepentingan. Salah satu fungsi laporan keuangan yang cukup penting adalah sebagai bahan untuk perbandingan.

Berbicara mengenai laporan keuangan perusahaan terdapat empat jenis laporan keuangan, yaitu:

1. Laporan laba/rugi (*income statement*)
2. Laporan keuangan neraca (*balance sheet*)
3. Laporan arus kas (*cash flow*)
4. Laporan perubahan ekuitas (*a statement of changes in equity*)

Jika ingin mengetahui kondisi keuangan sebuah perusahaan Anda dapat membaca masing-masing laporan keuangan atau membaca hubungan antar laporan keuangan. Mari kita bahas satu per satu mengenai laporan keuangan perusahaan.

Laporan keuangan juga merupakan produk akhir dari suatu proses akuntansi. Laporan keuangan inilah yang menjadi bahan informasi bagi para pemakainya sebagai salah satu

bahan dalam proses pengambilan keputusan. Disamping sebagai informasi, laporan keuangan berperan sebagai pertanggungjawaban, laporan keuangan juga dapat menggambarkan sebagai indikator kesuksesan dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Harahap, 2002).

3. Analisis Rasio Keuangan

Analisis rasio keuangan merupakan metode untuk mengetahui hubungan dari pos-pos tertentu dalam neraca atau laba-rugi secara individu atau kombinasi dari kedua laporan tersebut (Munawir, 2007) yang menggambarkan suatu hubungan atau perlambangan antara suatu jumlah tertentu dengan jumlah lain, dan dengan menggunakan alat analisa berupa rasio yang akan menjelaskan atau menggambarkan kepada penganalisa baik atau buruknya keadaan posisi keuangan suatu perusahaan.

Menurut Myer (2004) definisi analisa laporan keuangan adalah "Analisa laporan keuangan adalah analisa mengenai dua daftar yang disusun oleh akuntan pada akhir periode untuk suatu perusahaan".

Menurut Dwi Prastowo (2008) definisi analisis laporan keuangan adalah: "Analisa laporan keuangan adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan".

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa analisa laporan keuangan (financial statement analysis) adalah proses penganalisaan atau penyidikan terhadap laporan keuangan yang terdiri dari neraca dan laporan laba rugi beserta lampiran-lampirannya untuk mengetahui posisi keuangan dan tingkat "kesehatan" perusahaan yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan teknik-teknik tertentu.

Menurut Robert Anggoro (2009) rasio keuangan dapat dikelompokkan menjadi lima jenis berdasarkan ruang lingkup atau tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

- a. Rasio Likuiditas (*Liquidity Ratio*)
Rasio ini menyatakan kemampuan perusahaan dalam jangka pendek untuk memenuhi kewajiban yang jatuh tempo.
- b. Rasio Aktivitas (*Activity Ratio*)
Rasio ini menunjukkan kemampuan serta efisiensi perusahaan didalam memanfaatkan harta yang dimilikinya
- c. Rasio Rentabilitas atau Profitabilitas (*Profitability Ratio*)
Rasio ini menunjukkan keberhasilan perusahaan didalam menghasilkan keuntungan.
- d. Rasio Solvabilitas (*Solvency Ratio*)
Rasio ini menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya. Rasio ini disebut juga leverage ratio
- e. Rasio Pasar (*Market Ratio*)
Rasio ini menunjukkan informasi penting perusahaan yang diungkapkan dalam basis perusahaan.

4. Net Working Capital (NWC).

Net working capital adalah bagian paling penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Modal kerja bersih (*net working capital*) merupakan kunci utama dalam menutupi hutang usaha yaitu dalam kemampuan membayar hutang yang segera harus dipenuhi dengan aktiva lancar, karena dalam hal menutup hutang usaha tentunya berkaitan dengan aktiva lancar yang merupakan bagian dari modal kerja bersih. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mempertahankan jumlah minimum modal kerja bersih. Dalam penelitian ini rasio likuiditas diprosikan dengan WCTA, karena menurut peneliti sebelumnya, rasio ini yang paling berpengaruh terhadap pertumbuhan laba.

5. Current Ratio (CR)

Menurut Fahmi (2012), likuiditas merupakan gambaran kemampuan suatu perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya secara lancar dan tepat waktu. Salah satu rasio

likuiditas yang digunakan adalah *Current Ratio*/ Rasio Lancar. Rasio lancar adalah ukuran yang umum digunakan atas solvensi jangka pendek, kemampuan suatu perusahaan memenuhi kebutuhan utang ketika jatuh tempo. Jika utang perusahaan sudah jatuh tempo dan perusahaan sanggup untuk membayarnya maka perusahaan tersebut dapat dikatakan likuid.

6. *Return On Assets* (ROA)

Profitabilitas adalah rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menciptakan tingkat keuntungan baik dalam bentuk laba perusahaan maupun nilai ekonomis atas penjualan, aset bersih perusahaan maupun modal sendiri (Raharjaputra, 2009).

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan adalah menghasilkan laba yang optimal dari penggunaan aktiva (kekayaan) suatu perusahaan, dimana dikaitkan dengan penjualan yang berhasil diciptakan suatu perusahaan sehingga dapat menghasilkan laba. Laba dapat menjamin eksistensi perusahaan baik dalam operasi maupun untuk memberikan deviden yang memuaskan kepada para pemegang sahamnya.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis menurut Sugiono (2012) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Net Working Capital* dan *Current Ratio* Terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Current Ratio* dan Terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Net Working Capital* dan *Current Ratio* secara bersama-sama terha-

dap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk. yang beralamat di Jl. Raya Serpong Km. 8, Pakulonan, Serpong Utara, Tangerang, 15310 Banten- Indonesia.

Populasi Dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah data berupa laporan keuangan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.

Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*. *Non probability sampling*. Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah Laporan neraca dan Laba/Rugi PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk di Tangerang periode 2009-2015.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, seperti berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*) Variabel bebas yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini sebagai variabel independen yakni *Net Working Capital* dan *Current Ratio*. Variabel independen sering disebut sebagai prediktor yang dilambangkan dengan X.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) Variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Sering disebut variabel respon di mana dalam penelitian ini adalah *Return On Assets* yang dilambangkan dengan Y.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Operasional merupakan salah satu instrumen dari suatu riset, karna merupakan salah

satu tahapan dalam suatu proses pengumpulan data. Definisi dari operasional adalah untuk menjadikan konsep yang masih dalam sifat abstrak menjadi bersifat operasional yang dapat memudahkan pengukuran suatu variabel tersebut. Definisi operasional juga bisa dijadikan sebagai suatu batasan pengertian dan yang dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan suatu kegiatan maupun pekerjaan penelitian.

Variabel ialah konsep yang mempunyai variabilitas. Konsep ialah abstraksi atau penggambaran dari suatu fenomena tertentu. Variabel juga sering disebut sebagai obyek ataupun masalah penelitian. Ada beberapa Macam-macam variabel, antara lain:

1. **Varibel bebas**, disebut juga dengan variabel pengaruh, variabel perlakuan, kausa, treatment. Variabel terpengaruh, serta tidak bebas
2. **Variabel perantara**, variabel penghubung adalah variabel yang dapat menjembatani pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.
3. **Variabel pendahulu**, ialah variabel bebas yang dapat berpengaruh pada variabel tergantung namun sekaligus berpengaruh pada variabel lain sebagai variabel bebas terhadap variabel tergantung tersebut.
4. **Variabel prakondisi** adalah variabel yang keberadaannya merupakan sebagai prasyarat bagi bekerjanya suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. *Net Working Capital (X1)*

Perputaran modal kerja bersih adalah rasio yang menilai antara total penjualan dengan jumlah modal kerja rata-rata. Rasio ini menunjukkan hubungan antara modal kerja dengan penjualan dan menunjukkan jumlah penjualan yang dapat diperoleh perusahaan untuk setiap rupiah dalam modal kerja. Semakin tinggi rasio ini akan semakin baik, karena menunjukkan bahwa per-

usahaan telah efektif dalam mengelola modal kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah rasio ini menunjukkan adanya inefisiensi dalam mengelola modal kerja bersih yang mungkin disebabkan oleh perputaran persediaan rendah, rekening piutang, atau kas saldo yang terlalu besar.

2. *Current Ratio (X2)*

Rasio likuiditas merupakan gambaran kemampuan suatu perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya secara lancar dan tepat waktu (Fahmi, 2012). Salah satu rasio likuiditas yang digunakan adalah *Current Ratio*/Rasio Lancar. Rasio lancar adalah ukuran yang umum digunakan atas solvensi jangka pendek, kemampuan suatu perusahaan memenuhi kebutuhan utang ketika jatuh tempo.

3. *Return On Asets (Y)*

Profitabilitas adalah rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menciptakan tingkat keuntungan baik dalam bentuk laba perusahaan maupun nilai ekonomis atas penjualan, aset bersih perusahaan maupun modal sendiri (Raharjaputra, 2009:205).

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan adalah menghasilkan laba yang optimal dari penggunaan aktiva (kekayaan) suatu perusahaan, dimana dikaitkan dengan penjualan yang berhasil diciptakan suatu perusahaan sehingga dapat menghasilkan laba. Laba dapat menjamin eksistensi perusahaan baik dalam operasi maupun untuk memberikan deviden yang memuaskan kepada para pemegang sahamnya.

Metode Pengumpulan Data

1. **Observasi**

Metode ini dipergunakan untuk mendapatkan data primer kuantitatif, dilakukan dengan cara penulis langsung mendatangi perusahaan pada bagian keuangan guna mendapatkan data berupa laporan keuangan perusahaan yaitu laporan neraca dan laporan rugi/laba periode tahun 2009-2015,

serta untuk memperoleh gambaran obyek yang diteliti yang dapat digunakan untuk tambahan dalam melakukan analisis.

2. Wawancara.

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kualitatif dengan metode wawancara, penulis datang ke kantor PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk. untuk melakukan studi pendahuluan dengan teknik wawancara langsung dengan pihak yang berkompeten dalam perusahaan, mengenai obyek yang diteliti.

3. Studi Pustaka.

Untuk mendapatkan data sekunder penulis melakukan dengan cara penelaahan terhadap literature-literature berupa buku-buku kuliah dan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah diolah oleh pihak lain biasanya dalam bentuk publikasi serta bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif/Kualitatif.

Metode penelitian kualitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2012) mengungkapkan bahwa “Masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara, tentatif dan akan berkembang atau berganti setelah peneliti berada dilapangan”. Dalam penelitian ini data yang dimaksud adalah penjelasan mengenai gambaran umum perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Analisis Verifikatif/Kuantitatif.

Analisis kuantitatif adalah penelitian yang telah dilakukan untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, signifikansi pengaruh, dan kelayakan model. Menurut Sugiyono (2012) “Metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari kalimat tanya pada perumusan masalah : bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun secara simultan berdasarkan data yang ada. Dalam penelitian ini data yang dimaksud adalah data berupa laporan keuangan dari PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk periode 2009-2015 (7 tahun) yang sudah dibuat data panel.

Adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah :

a. Analisis Regresi Berganda.

Analisis regresi berganda (*Multiple regression analysis*) bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Net Working Capital* (NWC) dan *Current Ratio* (CR) dan *Current Ratio* (CR) Terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.

b. Koefisien Determinasi.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar prosentase kontribusi *Net Working Capital* (NWC) dan *Current Ratio* (CR) dan *Current Ratio* (CR) Terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.

c. Uji Hipotesis.

1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

2) Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis dimaksudkan untuk mengetahui perkembangan yang terjadi berdasar pada data yang dikumpulkan serta untuk menjawab apa

yang menjadi rumusan masalahnya. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial atau verifikatif. Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, bagaimana perkembangan subyek penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan analisis verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui keberpengaruhannya antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL ANALISIS DATA

Analisis Deskriptif/Kualitatif

Pada penelitian dengan pendekatan kualitatif, fokusnya menuntut peneliti melakukan analisis dan pengkajian secara sistematis, mendalam, dan bermakna sehingga dapat membantu dalam mengetahui perkembangan data sampel. Analisis dilakukan dengan menganalisis laporan keuangan.

a. Variabel *Net Working Capital* (X1)

Net Working Capital dalam penelitian ini merupakan modal kerja bersih dimana modal tersebut mampu untuk menutupi hutang usaha yang harus segera dibayar. Rumus yang digunakan adalah : $Net\ Working\ Capital = Aktiva\ Lancar - Hutang\ Lancar$. Adapun perkembangan *Net Working Capital* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk periode 2009-2015 dapat dipaparkan sebagai berikut:

Dari tabel di atas dapat dilihat perhitungan *Net Working Capital* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk rata-rata mengalami kenaikan disetiap tahunnya sebesar 118.478,3 hal ini disebabkan karena adanya kenaikan pada aktiva lancar dan kenaikan yang tidak terlalu signifikan pada hutang lancar.

b. Variabel *Current Ratio* (X2)

Current Ratio merupakan bagian dari rasio likuiditas yang digunakan untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban atau membayar hutang-hutang jangka pendeknya. Alat ukur ini menggunakan rumus yang sudah lazim.

$$Current\ Ratio = \frac{Aktiva\ Lancar}{Hutang\ Lancar} \times 100\%$$

Adapun perkembangan *Current Ratio* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk periode 2009-2015 dapat dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Net Working Capital PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk
Pada periode tahun 2009 – 2015 (Dalam Jutaan Dollar Amerika)

Tahun	Aktiva Lancar (dalam jutaan)	Hutang Lancar (dalam jutaan)	Net Working Capital (dalam jutaan)	Growth
2009	884.637	1.001.073	-116.436	-
2010	1.091.628	1.081.897	9.731	126.167
2011	1.467.767	1.388.056	79.711	69.980
2012	1.676.978	999.308	677.670	597.959
2013	1.774.412	1.211.787	562.625	-115.045
2014	1.657.506	1.200.115	457.351	-105.234
2015	2.074.160	1.479.726	594.434	137.043
Total				710.870
Rata-rata				118.478,3

Sumber : Hasil pengolahan Data Primer

Tabel 4.2
Current Ratio PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk
Pada periode tahun 2009– 2015 (Dalam Jutaan Dollar Amerika)

Tahun	Aktiva Lancar (dalam jutaan)	Utang Lancar (dalam jutaan)	Current Ratio (%)	Growth
2009	884.637	1.001.073	88,37%	-
2010	1.091.628	1.081.897	100,9%	12,53%
2011	1.467.767	1.388.056	105,74%	4,84%
2012	1.676.978	999.308	167,81%	62,07%
2013	1.774.412	1.211.787	146,43%	-21,38
2014	1.657.506	1.200.115	138,11%	-8,32
2015	2.074.160	1.479.726	140,17%	2,06%
Total				51,8%
Rata rata				8,63%

Sumber : Hasil pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas dapat dilihat perhitungan *Current Ratio* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk rata rata mengalami kenaikan disetiap tahunnya sebesar 8,63% hal ini disebabkan karena adanya kenaikan pada aktiva lancar dan kenaikan yang tidak terlalu signifikan pada utang lancer.

Dari tabel di atas dapat dilihat perhitungan *Return On Asset* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk rata-rata mengalami kenaikan disetiap tahunnya sebesar 0,98% hal ini disebabkan karena kenaikan pada laba bersih setelah pajak dan total asset yang tidak terlalu signifikan.

c. Variabel Return On Assets (Y)

Return On Assets merupakan bagian dari rasio profitabilitas yang digunakan untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba atau keuntungan. Alat ukur ini menggunakan rumus :

$$ROA = \frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Total Asset}} \times 100\%$$

Adapun perkembangan *Return On Asset* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk periode 2009-2015 dapat di paparkan sebagai berikut:

Analisis Verifikatif/Kuantitatif

Analisis Verifikatif atau kuantitatif adalah penelitian yang telah dilakukan untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, signifikansi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah *Net Working Capital* dan *Current Ratio* Terhadap *Return On Assets*. Berdasar perhitungan dengan menggunakan menggunakan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 22.00 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3
Return On Asset PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk
Pada periode tahun 2009 – 2015 (Dalam Jutaan Dollar Amerika)

Tahun	Laba bersih setelah pajak (dalam jutaan)	Total asset (dalam jutaan)	ROA (%)	Growth
2009	-158.479	5.813.500	-2,73%	-
2010	13.030	5.925.112	0,22%	2,95%
2011	16.056	6.318.835	0,25%	0,03%
2012	49.693	6.647.500	0,75%	0,50%
2013	221.202	6.777.194	3,26%	2,51%
2014	126.336	6.519.273	1,94%	-1,32%
2015	222.747	7.038.412	3,16%	1,22%
Total				5,89%
Rata rata				0,98%

Sumber : Hasil pengolahan Data Primer

a. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.717	7.745		1.642	.176
	NWC (X1)	.017	.007	2.651	2.440	.071
	CR (X2)	-.136	.078	-1.887	-1.737	.157

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Sumber : Data primer yang telah diolah dengan IBM SPSS versi 22.00.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$Y = 12,717 + 0,017X1 - 0,136$$

Di mana :

Y = Return On Assets (ROA)

X1 = Net Working Capital (NWC)

X2 = Current Ratio (CR)

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Dari persamaan diatas diketahui konstanta sebesar 12,717 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu *Net Working Capital* (NWC) dan *Current Ratio* (CR) bernilai 0 (nol), maka nilai *Return On Assets* (ROA) sebesar 12,717.
- 2) Koefisien regresi *Net Working Capital* (NWC) bernilai 0,071 menyatakan bahwa setiap kali terjadi peningkatan sebesar 1 kali pada *Net Working Capital* (NWC), maka akan terjadi peningkatan *Return On Assets* (ROA) sebesar 0,071 secara positif berarti *Net Working Capital* (NWC) berjalan searah dengan ROA. Dengan asumsi variabel lain tetap (variabel lain sama dengan nol).
- 3) Koefisien regresi *Current Ratio* (CR) bernilai -0,136 menyatakan bahwa setiap kali terjadi peningkatan sebesar 1 kali pada *Current Ratio* (CR), maka akan terjadi penurunan tingkat profitabilitas (ROA) sebesar 0,136 secara

negatif berjalan berlawanan dengan *Return On Assets* (ROA). Dengan asumsi variabel lain tetap (variabel lain sama dengan nol).

b. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh variabel *Net Working Capital* (NWC) dan *Current Ratio* (CR) secara bersama-sama terhadap *Return On Assets* (ROA) keputusan konsumen untuk berbelanja pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk. Dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.698	1.13882

a. Predictors: (Constant), CR (X2), NWC (X1)

Sumber : Data Primer yang telah diolah dengan IBM SPSS versi 22.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,799 atau 79,9%. Hal ini menunjukkan bahwa *Net Working Capital* (NWC) dan *Current Ratio* (CR) memberikan pengaruh terhadap *Return On Assets* (ROA), sedangkan sisanya 30,1% 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis

- 1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

Hasil Uji t *Net Working Capital* (X1)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.693	.752		-.923	.398
	NWC (X1)	.005	.002	.804	3.029	.029

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Berdasarkan tabel di atas, *Net Working Capital* memiliki thitung sebesar 3,029 sedangkan ttabel sebesar 2,776 sehingga thitung > t table, dengan tingkat signifikan variabel *Net Working Capital* sebesar 0,029 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Net Working Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Assets*.

Diperoleh hasil uji hipotesis parsial *Current Ratio* (X2) sebagai berikut :

Hasil Uji t *Current Ratio* (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.481	2.955		-1.855	.123
	CR (X2)	.051	.023	.707	2.234	.076

a. Dependent Variable: ROA (Y)

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Terlihat pada tabel di atas bahwa *Current Ratio* diperoleh thitung sebesar 2,234 sedangkan ttabel sebesar 2,776 sehingga thitung < ttabel, dengan tingkat signifikan variabel *Current Ratio* sebesar 0,076 lebih besar dari taraf signifikan 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Current Ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets*.

2) Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

Hasil Uji Simultan (Uji F)

***Net Working Capital* (X1) dan *Current Ratio* (X2)**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.612	2	10.306	7.947	.040 ^b
	Residual	5.188	4	1.297		
	Total	25.800	6			

a. Dependent Variable: ROA (Y)
 b. Predictors: (Constant), CR (X2), NWC (X1)

Sumber : Data Primer yang telah diolah.

Pengujian secara simultan pengaruh *Net Working Capital* (NWC) (X1) dan *Current Ratio* (CR) (X2) terhadap *Return On Assets* (ROA) (Y) berdasarkan tabel di atas dapat dilihat Fhitung sebesar 7,947 sedangkan Ftabel 6,944 sehingga Fhitung > Ftabel, dengan tingkat signifikan 0,040 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Net Working Capital* dan *Current Ratio* secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *Return On Assets*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dari hasil pengujian statistik dan analisis diatas, maka dapat dipaparkan analisis pengaruh *Net Working Capital* (NWC) dan *Current Ratio* (CR) Terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk, sebagai berikut :

1. Pengaruh *Net Working Capital* Terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.

- Korelasi antara *Net Working Capital* terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif sebesar 0,804 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat.
- Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,717 + 0,017X1$
- R2 sebesar 0,647
Data tersebut mengindikasikan bahwa *Net Working Capital* memberikan kontribusi sebesar 64,7% terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.
- Nilai t_{hitung} sebesar 3,029 dengan signifikansi t sebesar 0,029.
- Nilai $t_{tabel} (0,05;5) = 2,570$.
- Karena $t_{hitung} > t_{tabel} (3,029 > 2,5701)$ dan signifikansi $t < 0,05 (0,029 < 0,05)$ Berarti Hipotesis H1 yang penulis ajukan dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa *Net Working Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.

2. Pengaruh *Current Ratio* Terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.

○ Korelasi antara *Current Ratio* terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif sebesar 0,707 artinya memiliki hubungan yang kuat.

○ Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,717 - 0,136X_2$

○ R² sebesar 0,799.

Data tersebut mengindikasikan bahwa *current ratio* memberikan kontribusi sebesar 79,9% terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.

○ Nilai t_{hitung} sebesar 2,234 dengan signifikansi t sebesar 0,076.

○ Nilai $t_{tabel} (0,05;5) = 2,570$.

○ Karena $t_{hitung} < t_{tabel} (3,029 < 2,5701)$ dan signifikansi $t < 0,05 (0,076 > 0,05)$

Berarti Hipotesis H2 yang penulis ajukan dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa *Current Ratio* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.

3. Pengaruh *Net Working Capital* dan *Current Ratio* secara bersama-sama Terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.

○ Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,717 + 0,017X_1 - 0,136X_2$.

○ R² sebesar 0,799.

Data tersebut mengindikasikan bahwa *Net Working Capital* dan *Current Ratio* secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 79,9% ter-

hadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk, selebihnya 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

○ Nilai F_{hitung} sebesar 7,947 dengan signifikansi F sebesar 0,040.

○ Nilai $F_{tabel} = F (0,05;5) = 5,790$.

○ Karena $F_{hitung} > F_{tabel} (7,947 > 5,790)$ dan F signifikansi $< 0,05 (0,040 < 0,05)$

Berarti Hipotesis H3 yang penulis ajukan dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Net Working Capital* dan *Current Ratio* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Assets* pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan penganalisaan mengenai pengaruh *Net Working Capital* dan *Current Ratio* Terhadap *Return On Assets*, seperti yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Net Working Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Assets* di PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk periode 2009-2015. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,024 > 2,776)$ dan signifikansi $t < 0,05 (0,029 < 0,05)$ *Net Working Capital* mempunyai kontribusi pengaruh (R²) sebesar 64,7% terhadap *Return On Assets*.
2. *Current Ratio* tidak berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Return On Assets* di PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk periode 2009-2015. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} < t_{tabel} (2,234 < 2,776)$ dan signifikansi $t < 0,05 (0,076 > 0,05)$ *Current Ratio* mempunyai kontribusi pengaruh (R²) sebesar 50% terhadap *Return On Assets*.
3. *Net Working Capital* dan *Current Ratio* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Assets* di PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk periode 2009-

2015. Hal ini dapat dilihat dari Nilai *Fhitung* > *Ftabel* ($7,947 > 6,944$) dan signifikansi $F < 0,05$ ($0,040 < 0,05$). *Net Working Capital* dan *Current Ratio* secara bersama-sama mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 79,9% terhadap *Return On Assets* di PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk periode 2009-2015, selebihnya 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Model regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 12,717 + 0,017X_1 - 0,136X_2$.

Implikasi

Dari hasil kesimpulan diatas, penelitian ini memiliki implikasi ataupun pengaruh sebagai berikut :

1. Agar modal bersih tetap tinggi sesuai dengan harapan, maka hendaknya variabel *Net Working Capital* harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh pihak perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan cara mengefektifitaskan penggunaan biaya, manage utang, mengatur penggunaan dana eksternal, dalam hal pembiayaan perusahaan tiap tahunnya sehingga akan meningkatkan omzet perusahaan serta bisa meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.
2. Agar tingkat kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya dapat dilakukan dengan lancar dan tepat waktu maka hendaknya variabel *current ratio* harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh pihak perusahaan dengan memenuhi kebutuhan utang ketika jatuh tempo.
3. Agar *return on assets* perusahaan tetap tinggi maka hendaknya perusahaan dapat bertindak secara cermat dalam memilih dan mengambil keputusan terkait prospek perusahaan terbuka. Dengan mengukur tingkat ROA (*Return On Asset*) yang besar dan nilai buku perusahaan tersebut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diha-

rapkan dapat bermanfaat umumnya bagi para pembaca dan khususnya untuk PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk sebagai catatan tersendiri atas data yang penulis sajikan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk perlu meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan kemampuan menghimpun modal bersih terutama menjaga kondisi Profitabilitas perusahaan agar dapat stabil sehingga para investor tertarik untuk berinvestasi dengan membeli saham yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.
2. PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk perlu meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam membayar hutang jangka pendeknya dengan mengatur penggunaan dana eksternal, dalam hal pembiayaan perusahaan tiap tahunnya, dan tetap mempertahankan modal kerja yang baik dan efisien sehingga para investor tertarik untuk menanamkan modalnya pada perusahaan ini dengan baik, dan dengan adanya investor yang masih berminat ataupun sangat menghendaki untuk berinvestasi di perusahaan tersebut maka roda keuangan khususnya perihal kemampuan permodalan dapat di atasi dengan baik dan diharapkan perusahaan bisa berkembang dengan cepat.
3. PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Tbk perlu meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan melakukan efisiensi dan memperlakukan pengetatan pengeluaran dengan cermat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji & Pakarti. (2006). "*Pengantar Pasar Modal*". Rineka Cipta. Jakarta.
- Arista, Desy. (2010). "*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Return Saham*". Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. Vol 3 Nomor 1. Mei 2012.
- Brigham & Houston. (2009). "*Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*". Salemba Empat, Jakarta.

- Brigham, Eugene F. Dan I.C. Gapenski. (1999). *“Intermediate Financial Management. Fifth Edition”*. The Dryden Press, New York.
- Brigham, Eugene, F dan Michael C, Enhardt., (2008). *“Financial Management Theory and Practice”*. Edisi ke sebelas . Thomson and SouthWestern.
- Darmadji, Tjipto & Hendry M. Fakhruddin. (2001). *“Pasar Modal Indonesia”*. Salemba Empat, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2012). Analisis Laporan Keuangan. Cetakan Ke-2. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogyanto. (2010). *“Teori Portofoli dan Analisis Investasi”*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasnawati, Sri. (2005). “Dampak Set Peluang Investasi Terhadap Nilai Perusahaan Publik di Bursa Efek Jakarta”. *Jurnal Akuntansi and Auditing Indonesia* vol.27. No.2: 117-126.
- Husnan, Suad. (2009). *“Dasar-Dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas”*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Kurniawan, Benny. (2007). *“Analisis Pengaruh Variabel Keuangan dan Non Keuangan Terhadap Initial Return dan Return 7 Hari setelah Initial Public Offerings (IPO) di Perusahaan Non Keuangan yang Listing di BEJ Periode 2002-2006”*. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, UNDIP, Semarang.
- Mardiyanto, Handono. (2009). *“Inti Sari Manajemen Keuangan”*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Martono dan Agus Harjito (2010). *“Manajemen Keuangan”*. Penerbit Ekonisia. Yogyakarta.
- Munawir (2009) *“Analisa Laporan Keuangan”*. Cetakan keempat. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Raharjaputra (2012) *“Dasar-dasar Statistika*. Cetakan kesepuluh. Alfabeta. Bandung
- Sakti, Tutus Alun Asoka. (2008). *“Pengaruh Return On Asset dan Debt To Equity Ratio terhadap Return Saham Pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Sektor Manufaktur Periode Tahun 2003-2007”*. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. STIE Totalwin, Semarang.
- Sartono (2010). *“Manajemen Keuangan Toeri dan Aplikasi”*. Edisi keempat, Penerbit BP-FE-Yogyakarta.
- Solechan, Achmad. (2007). *“Pengaruh Earning, Manajemen Laba, Ios, Beta, Size Dan Rasio Hutang Terhadap Return Saham Pada Perusahaan yang Go Public di BEI”*. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*. STMIK HIMSYA. Semarang.
- Sugiyono. (2014). *“Metode Penelitian Bisnis”*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno (2009) *“Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi”*. Penerbit Ekonisia. Yogyakarta.
- Ulupui, I G. K.A. (2006). *“Analisis Pengaruh Rasio Likuiditas, Leverage, Aktivitas dan Profitabilitas terhadap Return Saham pada Perusahaan Makanan dan Minuman Dengan Kategori Industri Barang Konsumsi di BEJ”*. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*. Universitas Udayana. Bali.
- Ulupui, I G. K.A. (2006). *“Analisis Pengaruh Rasio Likuiditas, Leverage, Aktivitas dan Profitabilitas terhadap Return Saham pada Perusahaan Makanan dan Minuman Dengan Kategori Industri Barang Konsumsi di BEJ”*. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*. Universitas Udayana. Den Pasar.
- Warsono. (2008). *“Kontribusi Pasar Modal terhadap Perekonomian Indonesia”*. Majalah Usahawan. Jakarta.
- Weston. J. Fred and Thomas E. Copeland. (1997). *“Manajemen Keuangan”*. Jilid 2 Edisi Kesembilan. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Widjaja, Indra. (2009). *“Pengaruh Current Ratio dan Ukuran Perusahaan Terhadap Return Saham Perusahaan Sektor Industri Dasar dan Kimia”*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*.
- Widoatmojo, Suwidji dkk. (2007). *“Forex Online Trading”*. PT Elex Media Komputer. Jakarta.



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT NIKO RESOURCES INDONESIA LTD)**

Paeno

Universitas Pamulang

eno.paeno59@gmail.com, paeno@aei-1.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap di PT Niko Resources Indonesia Ltd, mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Niko Resources Indonesia Ltd dan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Niko Resources Indonesia Ltd. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian yang digunakan menggunakan metode Survei Eksplanatori/ eksplanatif/deskriptif korelasional yang bersifat meneliti hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan diketahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Niko Resources Indonesia Ltd. Metode penelitian ini dipilih terutama karena terbatasnya waktu, biaya dan tenaga yang penulis miliki, sehingga masalah ini penulis berharap dapat meneliti aspek-aspek spesifik dari suatu keadaan sosial secara mendalam, dalam hal ini adalah aspek pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38.3%, sisanya 61.7% dipengaruhi oleh factor lain. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 32.2% dan sisanya 67.8% dipengaruhi factor lain. Gaya Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 45.1% dan selebihnya 54.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar $44,392 > 3,08$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan persamaan regresi berganda adalah. $\hat{Y} = 13.21 + 0.357X_1 + 0.391X_2$

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor krusial dan strategis dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan dari fungsi-fungsi perusahaan seperti perencanaan, pengorganisasian, ma-

najemen, kepemimpinan, pengendalian dan pengawasan, produktivitas kerja, perancangan pekerjaan, pelatihan, pengembangan, penempatan secara efektif dan efisien. SDM perlu dikelola secara baik.

Belajar merupakan proses untuk menge-

nali dan memahami diri sendiri (*self awareness*), lingkungan (*environment and society awareness*), dan interaksi keduanya (*relationship awareness*). Organisasi menjadi cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan siap untuk berkompetisi, pekerja berbasis pengetahuan (*knowledge-based worker*) yang merupakan dasar inovasi dan kreasi anggota organisasi, akan meningkatkan nilai organisasi dengan cara membangun manusia pembelajar dalam organisasi, pembelajaran organisasi memungkinkan organisasi mengubah informasi menjadi pengetahuan yang berharga (*valued knowledge*), yang akan meningkatkan kemampuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset yang paling utama dalam mencapai tujuan organisasi, keberhasilan organisasi hanya dapat dicapai jika kebijaksanaan pegawai, prosedur, strategi, proses bisnis, iklim, budaya kerja, nilai-nilai, perilaku organisasi terintegrasi dengan baik. Fungsi esensial dari manajemen sumber daya manusia adalah memastikan agar organisasi dapat mencapai tujuan strategis dengan memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan memenuhi kebutuhan organisasi secara kuantitas maupun kualitas, kompeten dan menghasilkan kinerja yang efektif hingga superior pada jabatan dan peranan masing-masing serta berkontribusi optimal dalam memajukan organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:1) manajemen sumber daya manusia merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Manajemen adalah ilmu atau sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan di terima secara umum dengan suatu objek dan seni atau suatu kreativitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan mengatur, memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu

tujuan tertentu (S.P. Hasibuan, 2008:50).

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni, mengapa disebut demikian, sebab diantara keduanya tidak dapat di pisahkan. Manajemen di sebut sebagai ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari sejak lama, dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori. Hal ini dikarenakan di dalamnya menjelaskan tentang gejala-gejala manajemen, gejala-gejala ini lalu di teliti dengan menggunakan metode ilmiah yang di rumuskan dalam bentuk prinsip-prinsip yang di wujudkan dalam bentuk suatu teori.

Sedangkan manajemen di sebut sebagai seni, di sini memandang bahwa di dalam mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain, misalkan bagaiman cara memerintahkan pada orang lain agar mau bekerja sama. Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah managing (mengatur) untuk mengatur di sini di perlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen di sebut sebagai suatu proses, pengertian ini dapat di lihat dari pengertian menurut :

1. Encyclopedia of the social science (Ensiklopedia dari Ilmu sosial) yaitu suatu proses dimana pelaksanaan suatu tujuan tertentu dilaksanakan dan diawasi.
2. Haiman, manajemen yaitu fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, mengawasi usaha-usaha yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan.
3. Georgy R. Terry, yaitu cara pencapaian tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan melalui kegiatan orang lain.

Dari devinisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan terlebih dahulu. Dan manajemen dikatakan sebagai kolektivitas yaitu, merupakan suatu kumpulan dari orang-

orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kolektivitas atau kumpulan orang-orang inilah yang disebut dengan manajemen, sedang orang yang bertanggung jawab terhadap terlaksananya suatu tujuan atau berjalannya aktivitas manajemen tersebut disebut Manajer.

Manajemen selalu memiliki tujuan yang ditetapkan lebih dulu sebelum kegiatan dilakukan. Tujuan tersebut merupakan sasaran yang hendak dicapai melalui kegiatan yang diatur manajemen (Kartonegoro, 2003:3).

Menurut George Terry (2002:34) Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M), yaitu: *Man, Money, Method, Material, Machine* dan *Market*.

Manusia (*Man*), dimana aktivitas yang harus dilakukan mencapai tujuan (*planning, organizing, directing* dan *controlling*) tidak akan tercapai tanpa adanya manusia.

Uang (*Money*), untuk melakukan berbagai aktivitas manajemen diperlukan uang, seperti upah atau gaji karyawan. Pembelian faktor produksi dan lain sebagainya. Uang harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang ingin dicapai, bila dinilai dengan uang lebih besar dari uang atau biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Bahan-bahan (*Material*), dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam tingkat teknologi sekarang ini material bukan saja sebagai pembantu bagi mesin dan mesin telah berubah kedudukannya malahan sebagai pengganti itu manusia.

Cara pelaksanaan (*Method*), untuk melakukan kegiatan-kegiatan secara berdaya guna dan berhasil guna, maka manusia dihadapkan pada berbagai alternatif pelaksanaan (metode).

Pasar (*Market*), tanpa adanya pasar bagi hasil produksi, jelas tujuan perusahaan industri tidak mungkin tercapai, sebab masalah pokok yang dihadapi oleh perusahaan industri, yaitu minimal mempertahankan pasar yang sudah ada, mungkin mencari pasar baru.

Manajemen tidak melakukan sendiri kegiatan-kegiatannya, tetapi selalu dengan menggunakan bantuan dan tenaga orang lain, kare-

na itu manajemen harus dapat menggerakkan sekelompok manusia. Kesulitan timbul karena setiap manusia memiliki motif, emosi, aspirasi, rasio serta kepentingan yang berbeda-beda. Sedangkan manajemen harus dapat membawanya kearah pencapaian tujuan yang dikehendaki.

Konsep sumber daya manusia mengacu kepada pandangan holistik aspek manusia melalui pendayagunaan (*utilisasi*), perencanaan (*forecasting*), dan pengembangan (*development*). Utilisasi sumber daya manusia merujuk kepada penempatan dan pemanfaatan sumber daya manusia didalamnya termasuk promosi, penilaian, mutasi dan kompensasi. Perencanaan sumber daya manusia meliputi prediksi kebutuhan personil, perencanaan rekrutmen, seleksi, diklat dan pengembangan karir. Pengembangan sumber daya manusia merujuk kepada penyiapan pekerja melalui kegiatan belajar (diklat), pengembangan dan peningkatan kualitas individu (*enhancement*).

Pengembangan sumber daya manusia mengacu kepada pengembangan pengetahuan, keterampilan, perilaku yang membawa pengaruh kepada peningkatan kinerja, terfokus kepada pertumbuhan dan pengembangan sumber daya manusia melalui program pembelajaran dalam wadah kegiatan pendidikan dan pelatihan sehingga karyawan mampu mengembangkan pengetahuan, kompetensi, keterampilan interpersonal, keterampilan berkomunikasi dan perilaku yang tepat bagi pekerjaan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menciptakan perubahan kinerja karyawan, agar dapat mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengembangan sumber daya manusia adalah mempertahankan, meningkatkan, memperbaiki struktur organisasi, menyiapkan pengembangan individu yang difokuskan kepada peningkatan kinerja yang berkaitan dengan tugas, memenuhi kompetensi untuk memenuhi kebutuhan masa kini dan masa datang, fokus kepada peningkatan kinerja yang berkaitan dengan tugas, pengembangan karir, analisa

kebutuhan individu, optimalisasi pemanfaatan potensi manusia dan efisiensi organisasi, pengembangan pribadi, pengembangan profesional, pengembangan organisasi.

Gaya kepemimpinan dan dalam pemberian motivasi berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir pekerja dan bagi pengembangan organisasi, kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi secara langsung terhadap prestasi kerja (*job performance*), perbaikan proses kerja dan kinerja organisasi (*job fit and performance*), terbentuknya jaringan kerja (*net working*), kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*), peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*), evaluasi dan perbaikan organisasi (*organization evaluation*). Hasibuan (2006:34)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang benar - benar dapat dijadikan sebagai strategi yang handal dalam pencapaian tujuan perusahaan, yaitu strategi yang unik untuk memenangkan persaingan. Untuk itu pengelola SDM dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama, jika perusahaan itu ingin maju dan menjadi unggul dalam persaingan bisnis. Pengelolaan SDM sangat berhubungan erat dengan produktivitas SDM itu sendiri. Bagaimana mengelola manusia (SDM) agar mereka menjadi manusia yang berproduktivitas tinggi dan juga bagaimana mengelola perusahaan sebagai wadah manusia dalam mencapai tujuan juga mempunyai produktivitas yang tinggi. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Sumber Daya Manusia adalah merupakan salah satu asset utama dan terbesar bagi Institusi, kepemimpinan, pegawaiilah sebagai pelaksana pelaku aktif dari setiap aktivitas Institusi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan dan tidak bersikap pasif pada setiap keadaan

apapun. Sesuai dengan perkembangan masyarakat dan perkembangan kepemimpinan di negara kita, paradigma tenaga kepemimpinan sudah mengalami perubahan pula, khususnya yang berkaitan dengan sistem dalam lembaga Institusi pendidikan.

Pengertian yang lebih luasnya mengandung unsur demokratis, berorientasi pada sistem dan pedoman yang telah ada melaksanakan kegiatan dan tugas nya, akan tetapi terdapat usaha dalam mencari solusi bagaimana cara memperbaikinya. Sehingga seorang pemimpin, berkewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam rangka meningkatkan kualitas karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga kinerjanya pun akan tinggi pula. Karyawan sebagai salah satu komponen di dalam Institusi lembaga pendidikan merupakan unsur penting dalam menjalankan fungsinya di dalam menjalankan tugasnya sebagai orang yang terlibat dan terlihat langsung dalam mengarahkan proses kerja.

Kinerja adalah meningkatkan standar hasil kerja para karyawan dari waktu ke waktu atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Seiring dengan berkembangannya ilmu pengetahuan ini yang didasari dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih, serta munculnya inovasi - inovasi kerja. Suatu organisasi memerlukan seorang manajer yang mampu menumbuhkan suatu motivasi terhadap kinerja karya-

wan guna mencapai hasil atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Karena peran manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, maka semakin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia tersebut, yang berkembang mengikuti perkembangan dari falsafah manajemen yang sedang dikembangkan pada masa itu. Definisi sumber daya manusia ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia yang kompeten sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisiensi dan ada kepuasan pada diri pribadi pribadi yang bersangkutan.

Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan berproduksi. Peran motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan kebutuhan manusia.

Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan perlu mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan tersebut untuk itu pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawannya.

Untuk dapat mengembangkan dan memberdayakan sumberdaya manusia, diperlukan motivasi kerja karyawan. Bahwa seorang karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik untuk memperbaiki dirinya.

Maka dengan adanya motivasi yang tinggi dan kinerja yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi terhadap kinerja menuntut pimpinan organisasi untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Pimpinan organisasi melakukan pendekatan tidak hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga organisasi tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja.

Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam bekerja karena dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi karyawan maka dengan demikian akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi.

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mampu mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Niko Resources Ltd Beltway Office Park Building C 3rd Floor adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pertambangan, juga memiliki tujuan yang sama, yaitu menjadi suatu badan usaha yang dapat berkembang dan mampu mengikuti perkembangan zaman. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut tentunya Niko Resources Ltd Beltway Office Park Building C 3rd Floor harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang cukup baik, sehingga dengan demikian baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar kinerja karyawan itu baik tentunya pihak perusahaan harus bisa memberikan suatu motivasi yang baik pula, karena tanpa adanya motivasi kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan maka tidak akan mungkin kinerja seseorang akan baik pula.

Hal ini tentunya harus diimbangi oleh suatu pemberian motivasi kerja yang baik, karena tanpa adanya pemberian motivasi yang baik maka semuanya tidak akan mungkin bisa berjalan dengan baik. Terdapat beberapa indikator dari motivasi yaitu : pengupahan (Gaji), keamanan kerja, fasilitas kerja dan penghargaan. Keempat faktor inilah yang dinilai dapat menentukan motivasi seseorang.

Pada Niko Resources Ltd Beltway Office Park Building C 3rd Floor hal yang paling bermasalah dari ketiga faktor tersebut adalah masalah kompensasi, dimana pada saat ini sebagian besar karyawannya merasa keberatan dengan kompensasi yang telah diterimanya. Mereka menganggap bahwa apa yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan bagi perusahaan, karena sekarang pemberian kompensasi diberikan dalam jumlah yang sama bagi semua jabatan sedangkan berat pekerjaan yang mereka lakukan berbeda.

Seperti motivasi kinerja juga memiliki beberapa indikator, yaitu; pendidikan, keterampilan/skill, sikap/etika kerja, tanggung jawab dan lingkungan kerja. Sebagai akibat dari adanya masalah kompensasi tersebut diatas, maka hal ini mengakibatkan pula adanya permasalahan dalam kinerja karyawan yaitu masa-

lah sikap. Misalnya, sebagian kecil dari mereka keluar kantor pada saat jam kerja untuk melakukan kegiatan pribadi yang sifatnya bukan untuk pekerjaan kantor.

Kinerja merupakan apa saja yang telah dikerjakan oleh karyawan atau bekerja sebagaimana pekerjaannya dalam perusahaan. Kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk menggapai cita-cita perusahaan guna mencapai produktivitas yang meningkat.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan menyatakan bahwa :Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Seperti motivasi kinerja juga memiliki beberapa indikator seperti yang dicantumkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya tersebut, yaitu; Pendidikan, Ketrampilan/skill, Sikap/Etika kerja, Tanggung jawab dan Lingkungan kerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan(ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan

yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man of the right job*). Dengan demikian akan menghasikan kualitas kerja yang baik yaitu meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan. Dan begitu pula akan menghasilkan kuantitas kerja yang baik pula yaitu kerja yang meliputi output rutin maupun non rutin (extra) begitu juga mengenai dengan keandalan kerja yaitu dapat tidaknya diandalkan mengikuti instruksi dan melaksanakan tugas dengan kehati-hatian berinisiatif dan disiplin dan loyalitas terhadap perusahaan, begitu juga dengan Sikap yang berarti sikap perusahaan, sikap karyawan satu sama lain dalam bekerja sama.

Oleh karena itu, pemberian motivasi harus diberikan kepada karyawan agar kinerja karyawan tersebut meningkat sehingga dapat bekerja secara lebih baik lagi agar cita-cita perusahaan dapat tercapai serta meningkatkan produktivitas bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mc Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. yang dikutip oleh Hasibuan (2002 : 104) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja artinya karyawan yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Menjadi pemimpin seharusnya bukan karena faktor kebetulan, akan tetapi seorang pemimpin seyogyanya memiliki visi dan misi, kompetensi, ketegasan dan berintegritas yang tidak diragukan, Seorang pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di kantornya sehingga para karyawan dalam bekerja menjadi optimal, begitu juga dalam pelayanannya tidak tumpang tindih, penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya meningkat dan dapat memberikan pelayanan dengan baik secara administratif, dan pemimpin juga dapat memberikan motivasi secara langsung sehingga tingkat kedisiplinan karyawan meningkat dan tujuan perusahaan cepat tercapai, upaya

ini dilaksanakan melalui peran informasional, relasional, dan desisional yang ia lakukan dengan baik, untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif pengalaman kerja bukan satu-satunya jawaban, seorang pemimpin yang kompeten belum tentu akan menjadi pemimpin yang kompeten, oleh karena itu diperlukan pelatihan yang benar-benar intensif dalam menyiapkan seseorang untuk menjadi pemimpin yang kompeten.

Pada Niko Resources Indonesia Ltd hal yang paling bermasalah dari ketujuh faktor tersebut adalah masalah sosial, dimana pada saat ini sebagian besar karyawannya merasa kebetaran dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai yang di harapkan. Mereka menganggap bahwa apa yang mereka berikan tidak sesuai dengan apa yang telah merekalakukan bagi perusahaan, misalkan sekarang pemberian kompensasi diberikan dalam jumlah yang sama bagi semua jabatan sedangkan berat pekerjaan yang mereka lakukan berbeda, ini yang membuat kesenjangan sosial dalam kehidupan karyawan . Observasi melalui quesioner

Seperti gaya kepemimpinan dan motivasi juga memiliki beberapa indikator, yaitu; keinginan untuk hidup (*the desire to live*), keinginan untuk suatu posisi (*the desire for position*), keinginan akan kekuasaan (*the desire for power*), keinginan akan pengakuan (*the desire for recognition*). Hasibuan (2012:141) Sebagai akibat dari adanya masalah sosial tersebut

Niko Resources Indonesia Ltd adalah perusahaan minyak dan gas Internasional Calgary, Canada yang berbasis independen yang beroperasi di India, Bangladesh, Indonesia, Kurdistan, Trinidad, Madagaskar dan Pakistan. Niko Resources Indonesia Ltd merupakan salah satu perusahaan dengan pertumbuhan tercepat di industri minyak dan gas dengan kapitalisasi pasar sebesar \$ 5 milyar pada perdagangan di bursa efek Toronto dibawah simbol Niko. NikoResources juga merupakan anggota S&P/TSX Composite Index dan S&P/TSX Capped Energy Index.

(Masalah Motivasi) Penelitian dilakukan dengan jumlah responden 75 orang karyawan PDAM Blora. Dengan menggunakan analisis regresi didapat variabel-variabel yang berpengaruh terhadap variabel yang diamati. Hasil Analisis Regresi dan kualitatif yang telah dilakukan, dihasilkan Iklim Organisasi (X1) dan Motivasi (X2), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y). Hasil yang diperoleh ternyata Iklim Organisasi di PDAM Blora kondusif, sedangkan motivasi dan kinerja karyawan PDAM Blora tinggi.

(Penelitian Terdahulu) Pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan air minum Kabupaten Blora (Risetiawan, Eko Budi (2002) *Program Pasca-sarjana Universitas Diponegoro*).

IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas ada beberapa masalah yang timbul dapat diidentifikasi oleh penulis, masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Fungsi pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya
2. Pegawai di lingkungan Niko Resources Indonesia Ltd dalam rangka memberikan pelayanan belum dilakukan secara optimal
3. Waktu kerja pokok yang diperlukan untuk memberikan pelayanan internal administrasi tumpang tindih
4. Kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan.
5. Kurangnya motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menurun dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

PEMBATASAN MASALAH

Mengingat aspek gaya kepemimpinan dan motivasi dan pengaruhnya begitu luas maka dalam penelitian ini penulis perlu membatasi

yaitu hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Karyawan Niko Resources Indonesia Ltd.

1. Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan Irham Fahmi (2013:15).
2. Yang dimaksud Motivasi dalam penelitian ini adalah berasal dari Bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan, motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan dalam sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi sebagai bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan atau kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hasibuan (2012:141).
3. Yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance* atau sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, sehingga mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7). Dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.
4. Adapun obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Niko Resources Indonesia Ltd.
5. Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai Mei sampai dengan Juli 2015.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas sehingga penulis dapat membuat rumusan masalah yang akan diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan Niko Resources Indonesia Ltd?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd?

Kegunaan/Manfaat Penelitian

Secara formal sebagai menyusun tesis di Universitas Pamulang ini adalah dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan ilmu manajemen bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Secara formal sebagai penyusun tesis di Universitas Pamulang ini adalah dapat memberikan kontribusi kepada pihak terkait antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Bagi Universitas Pamulang dan perpustakaan, sebagai masukan yang bermanfaat bagi sesama rekan mahasiswa, dan hasil penelitian ini juga dapat sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti dengan masalah yang sama. Bagi penulis dengan penelitian ini diharapkan dapat diterapkan teori yang telah diperoleh dengan keadaan yang sebenarnya serta untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar magister manajemen pada universitas pamulang.

2. Manfaat Praktis

Bagi Niko Resources Indonesia Ltd, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan program kegiatan pimpinan dalam memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Banyak definisi yang telah diberikan oleh para ahli terhadap istilah manajemen ini. Mary Parker Follet, misalnya, mendefinisikan “manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.”

Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien.”Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Menurut G.R. Terry manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. “Manajemen juga adalah suatu ilmu pengetahuan maupun seni. Seni adalah suatu pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan atau dalam kata lain seni adalah kecakapan yang diperoleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen.”

Menurut Ahli Prof. Eiji Ogawa Manajemen adalah Perencanaan, Pengimplementasian dan Pengendalian kegiatan-kegiatan termasuk sistem pembuatan barang yang dilakukan oleh organisasi usaha dengan terlebih dahulu telah menetapkan sasaran-sasaran untuk kerja yang dapat disempurnakan sesuai dengan kondisi lingkungan yang berubah.

Menurut Ahli Peter Drucker, Dalam buku *The Principles of Management* yang ditulis

oleh pencetus teori bisnis Amerika yang meraih penghargaan Presidential Medal of Freedom ini, manajemen adalah organ yang memiliki banyak tujuan untuk mengelola bisnis serta mengelola manajer dan juga mengelola pekerja dan bekerja.

Menurut Ahli Chaster I Bernard, Manajemen adalah seni dan ilmu, Setelah mengetahui tentang apa itu manajemen dalam sisi pengertian atau definisi, berikutnya Anda juga harus mengetahui tentang fungsi dari manajemen.

Dalam praktiknya, fungsi manajemen sangat strategis. Maka dari itu memahami tentang fungsi manajemen sangat dianjurkan bagi siapa saja, terutama bagi mereka yang sedang fokus menempuh mata kuliah manajemen di kampus atau universitas.

Menurut Ahli Ricky W. Griffin, Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Menurut Ahli Renville Siagian, Manajemen adalah suatu bidang usaha yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan dan dikelola oleh para tenaga ahli terlatih serta berpengalaman.

Manajemen menurut James A.F.Stoner, Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, leadership, serta pengendalian upaya dari anggota organisasi tersebut serta penggunaan Sumber daya yang tersedia di organisasi tersebut guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Manajemen menurut R.Terry, Manajemen adalah suatu proses unik dan khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, serta penggerakan dan pengendalian yang dilakukan guna menentukan arah serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui pemanfaatan SDM serta sumber daya lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah sebagai salah satu unsur dalam organisasi yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja yang siap dan mampu serta bersedia memberikan kontribusinya untuk pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia atau biasa disingkat SDM adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Sebagai ilmu, SDM dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia atau (MSDM)

Gaya Kepemimpinan

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang

sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal

Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

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

Gaya kepemimpinan adalah suatu lakon/peran dalam system organisasi tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh

yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan yang akan dijadikan pedoman dalam kuisioner di penelitian ini menurut Irham Fahmi (2013:20) yaitu: Bijaksana, Kharismatik, Kesetiakawanan, komunikasi, Motivator dan Sosial.

1) Bijaksana

Sikap bijaksana menyangkut kemampuan dalam mengambil keputusan yang tidak berat sebelah, namun keputusan yang diambil adalah memikirkan banyak segi dan seimbang (*balance*)

2) Kharismatik

Kharismatik adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu. Pemimpin kharismatis membawa tanggung-jawab yang besar, dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan nilai, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin.

3) Kesetiakawanan yang tinggi

Kesetiakawanan yang tinggi menunjukkan pemimpin yang memiliki loyalitas tinggi pada sesama rekan kerja bahkan para karyawannya. Kadang kita menemukan pemimpin yang egonya tinggi dan lebih mementingkan diri sendiri tanpa menghiraukan bahwa keputusannya telah memiliki muatan khianat pada yang lainnya.

- 4) **Komunikasi**
Seorang pemimpin memerlukan pemahaman mengenai cara berkomunikasi dengan orang lain terutama dengan para anggota, agar bisa mengatur dan mempengaruhi para anggota untuk mencapai tujuan jangka panjang yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.
- 5) **Motivator**
Motivasi memberikan daya untuk maju lebih jauh lagi, tanpa motivasi apapun segala yang dikerjakan akan menjadi beban. Seorang pemimpin yang tidak memiliki motivasi positif dalam dirinya hanya akan melemahkan para pengikutnya. Pemimpin yang baik akan menunjukkan motivasi dalam semangat kerja dan komitmen pada tujuan. Dengan motivasi seorang pemimpin akan bisa memelihara determinasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan.
- 6) **Sosial** yaitu pemimpin yang menaruh belas kasihan terhadap orang lain, simpati dan tidak mementingkan diri sendiri.

Motivasi

Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Diantara salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah motivasi kerja para karyawan (pegawai) yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi perusahaan. Motivasi kerja pegawai ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka diharapkan kinerja akan meningkat dan tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Perusahaan mempunyai tujuan untuk da-

pat hidup berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber-sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terarah kepada tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Pimpinan dalam memotivasi pegawai harus menyadari bahwa manusia memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini perlu diperhatikan karena manusia sebagai tenaga kerja bukan merupakan manusia yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang mempunyai perasaan, kebutuhan, keinginan dan pola pikir sendiri.

Menurut Hasibuan, (2012:141) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pemberian motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pemberian motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 142) yang harus diperhatikan oleh seorang pimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan Untuk Hidup (*The Desire to Live*)
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan, dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) Keinginan Untuk Suatu Posisi (*The Desire for Position*)
Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia bekerja.
- 3) Keinginan Akan Kekuasaan (*The Desire for Power*)
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
- 4) Keinginan Akan Pengakuan (*The Desire for Recognition*)
Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam ber-

organisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Karena peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu organisasi. Dalam organisasi pasti sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Di sisi lain, organisasi juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan jalannya organisasi. Untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, organisasi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru oleh organisasi lain, yang hanya dapat diperoleh dari pegawai yang inovatif produktif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Ini akan berdampak baik pada kepuasan layanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam hal ini kinerja yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkaan prestasi kerja pegawai. Tentu terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan prestasi kerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai tujuan kerja yang efektif, kurangnya ketepatan waktu

dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, kurangnya kenyamanan bekerja, teman sekantor yang kurang kompak, kurangnya motivasi untuk meningkatkan semangat kerja dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja yang akhirnya sulit untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:333) disiplin ialah kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku suatu bangsa ditinjau dari aspek kepatuhan dan ke-taatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Disiplin dapat hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut jika kesehariannya selalu menaati peraturan yang dalam lingkungan sehari-harinya, baik itu dalam lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat, lingkungan kerja dan lingkungan luar. Dalam suatu organisasi seorang pimpinan memerlukan alat untuk komunikasi dengan para pegawainya mengenai tingkah laku para pegawai, dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai menjadi lebih baik lagi, dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan. Karena dengan disiplin dalam bekerja dapat menghasilkan prestasi kerja dalam organisasi. Mangkunegara (2005:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:1110) kepuasan kerja merupakan keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh

pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Definisi ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diperoleh dari keadaan yang menyenangkan, lingkungan kerja, teman kerja, gaji yang cukup, dan semua kebutuhan dapat diperoleh secara memadai. Kepuasan kerja yang positif juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dalam hal ini, penulis akan mencantumkan beberapa hasil penelitian dari peneliti-peneliti terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, penelitian-penelitian tersebut antara lain: Regina Aditya Reza (2010) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa. Dan hasilnya adalah menunjukkan bahwa secara parsial variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

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

Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2011:7), Kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Adapun Indikator kinerja menurut Wibowo (2011: 1) adalah:

1. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

2. **Tanggung jawab**
Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan yang diambilnya.
3. **Kerjasama**
Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
4. **Prakarsa**
Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.
5. **Keterampilan**
Keterampilan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dimiliki.

Kerangka Berpikir

Dalam menghadapi tantangan persaingan yang semakin tinggi dan meningkat, setiap perusahaan berusaha untuk tetap bertahan dengan cara meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien di setiap elemen yang berada dalam perusahaan tersebut baik elemen internal maupun elemen eksternal. Hal ini dilakukan agar kualitas dari sumber daya yang ada tetap terjaga. Kaitan antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja karyawan didasarkan atas kenyataan bahwa pimpinan hidup dalam berbagai budaya dan sering kali merupakan instrumen dalam mengkreasi, mengembangkan dan merusak budaya.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:159) yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis diartikan sebagai dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian.”

Berdasarkan perumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian Sebagai berikut

Perumusan hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian pada. Niko Resources Indonesia Ltd Beltway Office Park Building C 3rd yang bergerak di bidang Produksi Minyak Dan Gas Bumi (Production Sharing Contract) yang beralamat di Jalan TB. Simatupang No.41, Jakarta 12550.

Penelitian dilaksanakan bulan, May-Juli 2015 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi untuk pelaksanaan tugas akhir. Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap diambil dengan pra survei mulai dari pendahuluan, pengiriman kuesioner dan pengolahan data penyusunan, pengajuan proposal, pengajuan surat ijin, konsultasi, dan penyusunan.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:80) mengemukakan definisi populasi adalah wilayah generalisasi

yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan Niko Resources Indonesia Ltd Beltway Office Park Building C 3rd yang berjumlah 155 orang.

Adapun pengertian sampel menurut Sugiyono (2011:81), yaitu sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, rumus yang digunakan adalah menurut pendapat Slovin dalam Sugiyono(2011: 86):

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Tingkat kesalahan (error dalam presentase yang dapat ditolerir atas ketidakpastian penggunaan sampel sebagai populasi)

Adapun tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel adalah 5%. Dengan jumlah populasi (N) sebesar 155 orang, maka dapat diperoleh besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{155}{1 + 155(0,05)^2}$$

$$n = \frac{155}{1 + 155(0,0025)}$$

$$n = \frac{155}{1,3875}$$

n = 110,7 dibulatkan menjadi 111 orang

Dari perhitungan di atas dapat diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 111 orang.

METODE PENGUMPULAN DATA

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui objek penelitian berupa dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber media dan elektronik (bukan dari objek penelitian).

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan deskripsi tentang gaya kepemimpinan dan motivasi dan kinerja dari objek yang diteliti yaitu karyawan Niko Resources Indonesia Ltd yang diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner.

Dalam melakukan analisis deskriptif, digunakan metode *frequency analysis*. *Pre-frequency analysis* adalah analisis berdasarkan hasil tabulasi dari instrument penelitian (kuesioner) melalui perhitungan alat analisis statistic deduktif secara sederhana, yaitu dalam bentuk rata-rata nilai, total skor, dan prosentase (%) dengan menggunakan *Microsoft Excel*. Hasil *frequency analysis* ini akan menghasilkan informasi secara statistik tentang gaya kepemimpinan dan motivasi dan kinerja karyawan dari objek yang diteliti yaitu Niko Resources Indonesia Ltd.

2. Uji Instrumen

Agar dapat memperoleh data dari responden dengan baik, kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Untuk itu kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan reliabilitas. Mas'ud (2004:54).

a. Uji Validitas

b. Uji Realiabilitas

3. Regresi Berganda

4. Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda.

5. Pengujian Hipotesis.

Operasional Variabel Penelitian

Di dalam operasionalisasi konsep dalam penelitian, yang perlu dilakukan adalah menentukan faktor-faktor atau keadaan-keadaan yang dicakup dalam konsep dalam penelitian

ini, konsep-konsep yang akan dioperasionalkan adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan (variabel X_1)

Gaya Kepemimpinan (Variabel X_1), antara lain:

- 1) Bijaksana
Sikap bijaksana menyangkut kemampuan dalam mengambil keputusan yang tidak berat sebelah, namun keputusan yang diambil adalah memikirkan banyak segi dan seimbang (*balance*)
- 2) Kharismatik
Kharismatik adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu. Pemimpin kharismatis membawa tanggung-jawab yang besar, dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan nilai, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin.
- 3) Kesetiakawanan yang tinggi
Kesetiakawanan yang tinggi menunjukkan pemimpin yang memiliki loyalitas tinggi pada sesama rekan kerja bahkan para kerawannya. Kadang kita menemukan pemimpin yang egonya tinggi dan lebih mementingkan diri sendiri tanpa menghiraukan bahwa keputusannya telah memiliki muatan khianat pada yang lainnya.
- 4) Komunikasi
Seorang pemimpin memerlukan pemahaman mengenai cara berkomunikasi dengan orang lain terutama dengan para anggota, agar bisa mengatur dan mengpen-

ruhi para anggota untuk mencapai tujuan jangka panjang yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

- 5) Motivator
Motivasi memberikan daya untuk maju lebih jauh lagi, tanpa motivasi apapun segala yang dikerjakan akan menjadi beban. Seorang pemimpin yang tidak memiliki motivasi positif dalam dirinya hanya akan melemahkan para pengikutnya. Pemimpin yang baik akan menunjukkan motivasi dalam semangat kerja dan komitmen pada tujuan. Dengan motivasi seorang pemimpin akan bisa memelihara determinasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan.
- 6) Sosial
Sosial yaitu pemimpin yang menaruh belas kasihan terhadap orang lain, simpati dan tidak mementingkan diri sendiri.

Motivasi (Variabel X_2)

Motivasi (Variabel X_2), antara lain:

- a. Keinginan Untuk Hidup (*The Desire to Live*)
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan, dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. Keinginan Untuk Suatu Posisi (*The Desire for Position*)
Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia bekerja.
- c. Keinginan Akan Kekuasaan (*The Desire for Power*)
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
- d. Keinginan Akan Pengakuan (*The Desire for Recognition*)
Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Kinerja (Variabel Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

1. Kejujuran
Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
2. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan yang diambilnya. Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya.
3. Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
4. Prakarsa
Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.
5. Keterampilan
Keterampilan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dimiliki.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh Karyawan Niko Resources Indonesia Ltd yang berjumlah 155 pegawai. Na-

mun karena banyaknya jumlah populasi dan atas keterbatasan waktu, tenaga, dan dana maka peneliti menggunakan teknik sampling terhadap populasi pegawai tersebut sebagai objek penelitian atau sumber data. Dengan menggunakan *confidence level* 95% dan *margin error* 5%, dengan menggunakan rumus *Slovin's* formula maka didapat jumlah sampel yang diambil sebesar 111 responden.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berikut ini ditampilkan hasil uji validitas masing-masing variabel dari 111 responden.

- a. Variabel gaya kepemimpinan (X1)
Berdasarkan tabel 4.5, hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa dari 12 item pernyataan yang diajukan mendapatkan hasil yang valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- b. Variabel Motivasi (X2)
Berdasarkan tabel 4.6, hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa dari 12 item pernyataan yang diajukan mendapatkan hasil yang valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- c. Variabel Kinerja karyawan (Y)
Pada variabel kinerja karyawan (Y) digunakan 12 pernyataan yang disebarkan ke 111 responden dengan hasil sebagai berikut:
Berdasarkan tabel 4.7, hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa dari 12 item pernyataan yang diajukan mendapatkan hasil yang valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil pengukuran uji reliabilitas dari ketiga variabel yakni gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 menunjukkan nilai Alpha Cronbach atas variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,920, variabel motivasi sebesar 0,746, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,800. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Alpha Cronbach lebih besar

dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Dari gambar di atas dapat kita lihat bahwa titik-titik persebaran data berada tidak jauh disekitar garis lurus, hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variabel yang memiliki *VIF* lebih dari 10 dan tidak ada yang memiliki *tolerance value* lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos uji gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot di atas, dapat terlihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Data

Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif yaitu memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum. Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel. Pembobotan ini dilakukan dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pernyataan yang diberikan penulis dalam kuesioner maka dapat dideskriptifkan setiap variabel yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengukuran skala likert. Di mana pernyataan mengandung lima alternatif jawaban dan bentuk pernyataan telah disusun

menggunakan pengukuran skala likert yang diberi bobot, sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Dengan melihat nilai rata-rata jawaban responden seperti pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 39.41% dari seluruh responden rata-rata menjawab sangat setuju.
- Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 53.23% dari seluruh responden rata-rata menjawab setuju.
- Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 6.61% dari seluruh responden rata-rata menjawab ragu-ragu.
- Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 0.75% dari seluruh responden rata-rata menjawab tidak setuju.
- Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 0% dari seluruh responden rata-rata menjawab sangat tidak setuju.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sudah baik dan telah memperhatikan penguasaan prosedur organisasi.

a) Variabel Motivasi (X2)

Dengan melihat nilai rata-rata jawaban responden seperti pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 23.35% dari seluruh responden rata-rata menjawab sangat setuju.
- Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 64.26% dari seluruh responden rata-rata menjawab setuju.

- Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 11.26% dari seluruh responden rata-rata menjawab ragu-ragu.
 - Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 1.13% dari seluruh responden rata-rata menjawab tidak setuju.
 - Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 0% dari seluruh responden rata-rata menjawab sangat tidak setuju.
- b) Kinerja karyawan (Y)
- Dengan melihat nilai rata-rata jawaban responden seperti pada tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:
- Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 36.34% dari seluruh responden rata-rata menjawab sangat setuju.
 - Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 53% dari seluruh responden rata-rata menjawab setuju.
 - Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 8.86% dari seluruh responden rata-rata menjawab ragu-ragu.
 - Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 1.8% dari seluruh responden rata-rata menjawab tidak setuju.
 - Dari 12 butir pernyataan yang diajukan kepada 111 responden, 0% dari seluruh responden rata-rata menjawab sangat tidak setuju.
2. Uji Hipotesis
- 1) Uji t
- Nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (5.040) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (1,98), atau nilai sig. t untuk variabel gaya kepemimpinan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima H1 untuk variabel Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd .
- a) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- Berdasarkan Tabel 4.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai thitung untuk variabel motivasi (3.675) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (1,98), atau nilai sig. t untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima H1 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd
- 2) Uji F
- Berdasarkan Tabel 4.14 di atas diperoleh bahwa nilai Fhitung (44,392) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (3,08), dan sig. α (0,000a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0 dan menerima H1. Dengan demikian secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd .

3) Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd .

Berdasarkan pada Tabel 4.17 di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah:

$$\hat{Y} = 13.21 + 0.357X_1 + 0.391X_2$$

Persamaan regresi berganda ini merupakan model terbaik, karena variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan regresi merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependennya. Dari model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 13.21 menyatakan bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) atau dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 13.21 atau 13,21%.
- 2) Koefisien regresi X_1 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,357 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit (karena tanda +) dari gaya kepemimpinan, maka nilai Y (kinerja karyawan) akan bertambah sebesar 0,357 atau 35.7%.
- 3) Koefisien regresi X_2 (motivasi) sebesar 0,391 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit (karena tanda +) dari motivasi, maka nilai Y (kinerja karyawan) akan bertambah sebesar 0,391 atau 39,1%.
- 4) Koefisien Determinasi (R-Square)

a) X_1 terhadap Y

Berdasarkan Tabel 4.16. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.383. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd adalah sebesar 38.3%.

Sedangkan sisanya sebesar 61.7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) X_2 terhadap Y

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas motivasi terhadap kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd .

Berdasarkan Tabel 4.17. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,322. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd adalah sebesar 32.2%. Sedangkan sisanya sebesar 67.8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c) X_1 dan X_2 terhadap Y

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd .

Berdasarkan Tabel 4.18. diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,451. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan dan motivasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd adalah sebesar 45.1%. Sedangkan sisanya sebesar 54.9% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan adalah signifikan karena Nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (5.040) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (1,98), atau nilai sig. t untuk variabel gaya kepemimpinan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima H1 untuk variabel Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd .

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan terdukung oleh teori sebelumnya. Dari data pada pengujian hipotesis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi, terdukung. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan, sehingga hal ini mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi yaitu Sovyia Desianty (2005), Avolio *et al.* (2004), Durrotun Nafisah (2005) dan Jean Lee (2005).

2. Pengaruh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, Nilai thitung untuk variabel motivasi (3.675) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (1,98), atau nilai sig. t untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima H1 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Niko Resources Indonesia Ltd . Hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa

hipotesis kedua dapat diterima dan terdukung dengan penelitian sebelumnya. Hal ini berarti keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Sehingga hal ini mendukung penelitian dari Aranya *et al.* (1982), Sri Trisnaningsih (2003), Budi Maryanto (2008), mengenai pengaruh positif komitmen terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Gaya Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 45.1% dan selebihnya 54.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar $44,392 > 3,08$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk hipotesis ketiga yang diajukan yaitu mengenai pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan juga diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis dapat diterima dan terdukung. Hal ini berarti motivasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan kerugian. Motivasi merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap organisasinya. Adanya komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Sehingga mendukung penelitian yang dilakukan oleh McNeese-Smith (2006), Benkhoff (2004), Harrison dan Hubard (2004) dan Sri Trisnaningsih

(2007).

Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Sehingga penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alberto *et al.* (2005), Ahmad Fadli (2004), Ari Heryanto (2002), Durrotun Nafisah (2005) dan Sri Trisnaningsih (2007).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38.3%, sisanya 61.7% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 32.2% dan sisanya 67.8% dipengaruhi faktor lain.
3. Gaya Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 45.1% dan selebihnya 54.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar $44,392 > 3,08$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

1. Kepada pimpinan harus memberikan dorongan kepada pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing karena dinilai oleh pegawai pimpinan kurang memberikan dukungan.
2. Kepada pihak manajemen Niko Resources Indonesia Ltd untuk melakukan promosi jabatan bagi pegawai yang berpotensi dan mempunyai prestasi kerja yang baik karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Kepada manajemen untuk dapat menerima ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas oleh pegawai karena ide-ide baru yang disampaikan dapat memberikan inovasi baru perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Arif Rahman, Herman. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, 2010, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Handoko, 2013, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Harbani, Pasolong.2013.Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2008. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE
- Herlambang, Susatyo, 2013, Pengantar Manaje-

- men (cara mudah memahami ilmu manajemen), Gosyen Publishing, Yogyakarta
- Hersey. 2007 *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta
- Husein Umar. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia
- Imeldi Maria Taroreh, 2015, *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja pada ST Yoseph di Indonesia*, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 2, No. 4
- Ismedia Boe, 2014, *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste*, E Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, ISSN:2337-3067.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2008. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Martoyo, Susilo. Hani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Massofa. 2008. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Nana Sudjana, 2007, *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK MULIA BUANA BOGOR

Aden Prawiro Sudarso
Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan
aden.prawiro@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemberian insentif, mengetahui kinerja guru dan mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja Guru Pada SMK Mulia Buana Bogor. Berhubung populasi hanya 52 orang maka penulis menggunakan sampel jenuh dengan studi populasi. Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 52 orang. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam frekuensi dan prosentase dari hasil penyebaran kuisioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Pelaksanaan pemberian jenis jenis kompensasi termasuk insentif Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja Guru Pada SMK Mulia Buana Bogor, penulis menganalisa dengan menggunakan metode analisis korelasi product moment hasilnya sebesar 0,54, artinya menunjukkan pengaruh yang cukup kuat Koefisien determinasi dan uji signifikansi yang signifikan. Pengujian koefisien determinasi Pengaruh insentif terhadap SMK Mulia Buana Bogor sebesar 29,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kebijakan insentif terhadap kinerja guru, sehingga 29,2% dipengaruhi oleh pemberian insentif sedangkan 70,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

Kata Kunci : *Insentif, Kompensasi dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi pemberian jenis jenis kompensasi dapat mendorong kegiatan organisasi yang diharapkan mampu optimal agar proses manajemen dalam organisasi dapat berjalan efektif. Diharapkan insentif mampu memberikan motivasi yang efektif terhadap karyawan, dengan adanya insentif yang baik, adil dan layak diharapkan para karyawan mampu bekerja sesuai dengan kompetensi secara optimal.

Yayasan Pendidikan Mulia Buana adalah Lembaga sosial yang bergerak dibidang pendidikan formal yakni Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Saat ini lembaga beralamat di Jalan Pesantren no. 23 Desa Kabasaran Kecamatan Parungpanjang Kabupaten Bogor. Dalam mengembangkan organisasi dua lembaga sekolah tersebut bekerja dengan satu manajemen yayasan. Yayasan Pendidikan Mulia Buana mempunyai visi yang diembannya yaitu “Men-

jadikan Yayasan Pendidikan Mulia Buana Sebagai Pondasi Lembaga pendidikan yang unggul, terdepan dan berprestasi". Adapun SMK Mulia Buana Bogor memiliki 4 program studi yaitu Administrasi Perkantoran, Akuntansi, Teknik Elektro dan Teknik Komputer Jaringan, Pimpinan harus memberikan pelayanan yang baik terhadap *stakeholder* dan hal tersebut dapat di wujudkan apabila pimpinan mampu mendorong guru – guru memberikan pelayanan terbaiknya apabila kebutuhan kebutuhannya terpenuhi.

SDM yang berkualitas sangat diperlukan oleh setiap organisasi-organisasi. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, guru dapat meningkatkan pelayanan yang optimal. Dari kinerja yang optimal membuat guru mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan organisasi membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi organisasi. Mengingat pentingnya insentif guna mempengaruhi kinerja guru, penulis menjadi tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Mulia Buana Bogor"**

PEMBATASAN MASALAH

Adapun permasalahan penelitian ini dibatasi pada permasalahan mengenai:

1. Yang dimaksud dengan insentif dalam penelitian ini adalah insentif yang berlaku pada SMK Mulia Buana Bogor.
2. Yang dimaksud dengan Kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja yang ada pada SMK Mulia Buana Bogor.
3. Objek penelitian dilaksanakan pada guru SMK Mulia Buana Bogor.
4. Periode pengambilan data berlangsung pada bulan Juli 2017 sampai dengan September 2017.

PERUMUSAN MASALAH

Secara operasional masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana insentif pada SMK Mulia Buana Bogor?
2. Bagaimana Kinerja guru pada SMK Mulia Buana Bogor?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap Kinerja guru SMK Mulia Buana Bogor?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pelaksanaan insentif pada SMK Mulia Buana Bogor.
2. Untuk mengetahui Kinerja guru pada SMK Mulia Buana Bogor.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh insentif terhadap kinerja guru SMK Mulia Buana Bogor.

TINJAUAN TEORITIK

1. Insentif

Menurut Veitzhal Rivai (2009), Mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan dengan kinerja dan *grainsharing*, sebagai pembagi keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Menurut H. Hadari Nawawi (2008), mengemukakan bahwa insentif adalah "Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap". Menurut Hendri simamora (2007), mengatakan bahwa pengertian insentif adalah: "Kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Tujuan utama Insentif menurut Veitzhal Riva'i (2009) adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya .

Insentif juga merupakan salah satu metode pengembangan karyawan, hal ini seperti dijelaskan oleh Hasibuan (2001) dalam Herman (2011), bahwa metode-metode yang diperlukan

dalam pengembangan karyawan adalah:

1. Komunikasi, melalui komunikasi yang baik maka segala yang terjadi di perusahaan dapat terselesaikan dengan baik.
2. Insentif, dengan insentif karyawan, maka karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.
3. Kesejahteraan karyawan, pemberian kesejahteraan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
4. Kesehatan dan keselamatan kerja, hal ini akan terwujud jika pemeliharaan karyawan berlangsung baik.
5. Hubungan industri pancasila, hubungan antar karyawan, pengusaha, dan pemerintah harus didasarkan pada nilai-nilai yang merupakan manifestasi sila-sila pancasila dan UUD 1945.

Yuniarsih dan Suwatno (2008) membagi jenis-jenis insentif menjadi beberapa kelompok, yaitu: (1) menurut pengaruh yang diberikan terhadap pemenuhan kepuasan, insentif dibagi menjadi Insentif Positif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat meningkatkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual dan Insentif Negatif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat menurunkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual; (2) menurut metode pemberiannya, insentif dibagi menjadi Insentif Formal, yaitu insentif yang ditetapkan berdasarkan tujuan, wewenang, tanggung jawab, standar, metode dan frekuensi pengukuran kinerja tertentu secara formal dan Insentif Informal, yaitu insentif yang didasarkan atas pengakuan kinerja dari kelompoknya; (3) menurut bentuknya, insentif dibagi menjadi Insentif Finansial, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk uang atau bermakna moneter.

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/ instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Menurut ahli manaje-

men sumber daya manusia Sondang P. Siagian (2002), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. Piece work

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva “kematangan”

Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

6. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Menurut Sutrisno (2011) tujuan dari insentif adalah sebagai berikut:

1. Menghargai suatu prestasi kerja
2. Keadilan terjamin
3. Karyawan dapat dipertahankan

4. Karyawan bermutu akan didapat
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan

Tujuan memberikan insentif adalah:

1. Agar tenaga kerja yang terampil dan cakap agar mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan bisa dipertahankan.
2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
3. Produktivitas perusahaan meningkat yang artinya hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

Menurut Sarwoto (2010: 156) indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

Insentif Material

1. Insentif Dalam Bentuk Uang
 - a) Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.
 - b) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerjanya bagian penjualan.
 - c) *Profit share* adalah salah satu jenis insentif tertua. Sistem pembayarannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
 - d) Kompensai program balas jasa yang meliputi pembayaran di kemudian hari.
2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial: insentif ini sering kali diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya se-

cara sama rata dan otomatis. Bentuknya antara lain:

- a) Pembuatan rumah dinas
- b) Pengobatan secara gratis
- c) Berlangganan surat kabar secara gratis
- d) Biaya pindah
- e) Cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji pembayaran
- f) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan karyawan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno dan Donni (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup dua hal, yaitu: (1) jabatan atau kedudukan, seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya; (2) prestasi kerja, karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

2. Kinerja

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja (*performance*) menurut Bangun (2012) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan

pekerjaan (*job requirement*). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014). Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Muchdarsyah Sinungan, (2007), menegaskan bahwa “ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis”. Hadari Nawawi (2008), mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat didalam pekerja/jabatan perlu dinilai hasil kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Guru

Menurut undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai pendidik menurut Sagala (2013: 6) adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan para personel lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat.

Kinerja guru menurut Supardi (2014: 54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik (Supardi, 2014) mengutip Basyirudin dan Usman, (2002).

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Selanjutnya A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

- 1) Motivasi Kinerja Guru
Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.
- 2) Etos Kinerja Guru
Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:
 - a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.

- b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
 - c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.
- 3) Lingkungan Kinerja guru
- Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:
- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antarguru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.
 - b) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

Tugas dan tanggung jawab guru sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
 - b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
 - c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
 - d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
 - e) Optimalisasi kelompok kerja guru
- Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang

tanggung, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) *Attitude*
 - 3) *Personality*
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) *Job Design*

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para kerjayannya. Hasibuan (2012) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama
8. Komunikasi

HIPOTESIS PENELITIAN

Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja guru pada SMK Mulia Buana Bogor. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

$H_0 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja guru pada SMK Mulia Buana Bogor.

$H_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja guru pada SMK Mulia Buana Bogor.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel bebas (Variabel X) dalam penelitian ini adalah insentif pada SMK Mulia Buana Bogor.

Variabel terikat (Variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru pada SMK Mulia Buana Bogor.

Populasi Dan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, Populasi penelitian ini adalah para Guru, seluruh Guru SMK Mulia Buana Bogor yang berjumlah 52 orang Guru.

Metode Analisis Data

Dalam Penelitian ini metode analisis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner adalah menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

$\sum Xi$ = Jumlah skor item

$\sum Yi$ = Jumlah skor total (seluruh item)

N = Jumlah responden

Kriteria: r hitung > r table = Valid

2. Uji Reliabilitas

Cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus cronbach alpha:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Keterangan:

R = koefisien realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

\sum_i^K = total varians butir

σ_x^2 = total varians

Kriteria: r hitung > r table

3. Koefisien Korelasi (r)

Untuk dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru pada SMK Mulia Buana Bogor. Penulis menganalisa dengan menggunakan metode koefisien korelasi yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

X = Variabel independen (Insentif)

Y = Variabel dependen (Kinerja Guru)

X^2 = Jumlah kuadrat seluruh Variabel X

Y^2 = Jumlah Kuadrat Seluruh Variabel Y

n = Jumlah Responden

Table 3.1
Pedoman untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi

Interval koefisen	Tingkat hubungan
0,0 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2009:250)

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara besarnya insentif dengan kinerja Guru dihitung dengan rumus uji koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = koefisien korelasi parsial

5. Uji Hipotesis

Yaitu pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) secara individual mempengaruhi langkah-langkah variabel (Y). Uji signifikan ini menggunakan rumus uji t yaitu :

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

Dimana :

t = nilai uji t

r = koefisien korelasi

n = banyak sample

Tingkat Signifikansi

$\alpha = 5\%$

t(db=n-2)

Kaidah Pengujian:

Jika t hitung \geq t table, maka signifikan

Jika t hitung \leq t table, maka tidak signifikan

Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan konsep yang memiliki bermacam-macam nilai atau gejala yang bervariasi. Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis variabel, yaitu:

Variabel Independen, yaitu variable insentif. Disebut juga variabel (x) dan merupakan variabel bebas yang diukur dengan skala ordinal dari likert.

Variabel dependen, yaitu variable kinerja guru. Disebut juga sebagai variabel (y) dan merupakan variabel terikat yang diukur dengan skala ordinal likert.

Untuk penjabaran variable insentif dan kinerja dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.1

Penjabaran Operasional Variabel X

Konsep Variabel	Variabel	Indikator Variabel
Insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan organisasi/ perusahaan yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan baik dalam bentuk financial maupun non financial	Insentif	a. Kinerja b. Lama kerja c. Senioritas d. Kebutuhan e. Keadilan dan kelayakan f. Evaluasi jabatan

Tabel 3.2

Penjabaran Operasional Variabel Y

Konsep Variabel	Variabel	Indikator Variabel
kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.	Kinerja Guru	a. Loyalitas b. Semangat Kerja c. Kepemimpinan d. Kerjasama e. Prakarsa f. Tanggung Jawab g. Pencapaian Target

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Insentif (X)

Adapun hasil Jawaban dari 52 orang responden terhadap variabel insentif yang terdiri dari 12 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode prosentase jawaban, Data hasil penyebaran 12 pernyataan tentang insentif yang diberikan kepada responden, peneliti dapat menganalisa persentase jawaban dari total jawaban masing-masing skala dibagi dengan total keseluruhan jawaban kuesioner, dimana total jawaban adalah $194 + 243 + 164 + 23 + 0 = 624$ atau :

Berdasarkan jawaban responden tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan responden menilai 31,09% "Sangat Setuju" dan 38,98% "Setuju" bahwa insentif (X) pada SMK Mulia Buana Bogor sudah baik.

Variabel Kinerja Guru (Y)

Data hasil variabel kinerja guru (Y) yang diperoleh melalui kuesioner terhadap 52 orang guru pada SMK Mulia Buana Bogor, Data hasil penyebaran 14 pernyataan tentang kinerja guru

yang diberikan kepada responden, peneliti dapat menganalisa persentase jawaban dari total jawaban masing-masing skala dibagi dengan total keseluruhan jawaban kuesioner, dimana total jawaban adalah $250 + 261 + 182 + 30 + 0 = 723$ atau :

Berdasarkan jawaban responden tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan responden menilai 34,58% "Sangat Setuju" dan 36,10% "Setuju" bahwa Kinerja Guru (Y) pada SMK Mulia Buana Bogor sudah baik.

Uji Validitas

Diketahui bahwa :

- N= 52
- S X= 221
- S Y= 2480
- S X²= 971
- S Y²= 119346
- S X.Y²= 10627

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

$$r = \frac{52(10627) - (221)(2480)}{\sqrt{(52 \cdot 971 - (221)^2)(52 \cdot 119346 - (2480)^2)}}$$

$$r = \frac{552604 - 549080}{\sqrt{(50492 - 48841)(6205992 - 6150400)}}$$

$$r = \frac{4524}{\sqrt{(1651)(55592)}}$$

$$r = \frac{4524}{\sqrt{91782392}}$$

$$r = \frac{4524}{9580,31273}$$

$r = 0,472218405$ dibulatkan menjadi 0,472 dst.....sampai butir pernyataan ke-12.

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa rhitung, (0,472) > rtabel (0,231), berarti butir pernyataan nomor 1 dinyatakan valid.

Tabel 4.1
Hasil Analisis Item Instrumen Insentif (X)

Butir Instrumen	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,472	0,231	Valid
2	0,308	0,231	Valid
3	0,476	0,231	Valid
4	0,319	0,231	Valid
5	0,45	0,231	Valid
6	0,613	0,231	Valid
7	0,499	0,231	Valid
8	0,395	0,231	Valid
9	0,508	0,231	Valid
10	0,297	0,231	Valid
11	0,517	0,231	Valid
12	0,568	0,231	Valid

Sumber : Data yang diolah 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari nilai keseluruhan koefisien korelasi (rhitung) memiliki nilai yang lebih besar daripada (rtabel) atau rhitung lebih besar dari 0,231. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ke 12 pernyataan tersebut adalah valid. Butir yang memiliki validitas tertinggi adalah butir ke enam yaitu 0,613 dan paling rendah adalah butir ke sepuluh yaitu 0,297.

Sedangkan hasil perhitungan uji validitas untuk kinerja guru terlihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Dari perhitungan rhitung didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Analisis Item Instrumen Kinerja Guru (Y)

Butir Instrumen	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,425	0,231	Valid
2	0,383	0,231	Valid
3	0,584	0,231	Valid
4	0,329	0,231	Valid
5	0,298	0,231	Valid
6	0,443	0,231	Valid
7	0,433	0,231	Valid
8	0,495	0,231	Valid
9	0,341	0,231	Valid
10	0,647	0,231	Valid

Butir Instrumen	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
11	0,482	0,231	Valid
12	0,445	0,231	Valid
13	0,495	0,231	Valid
14	0,647	0,231	Valid

Sumber : Data yang diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari nilai keseluruhan korelasi (r_{hitung}) memiliki nilai yang lebih besar daripada (r_{tabel}) atau r_{hitung} lebih besar dari 0,231. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ke 14 pernyataan tersebut adalah valid. Butir yang memiliki validitas tertinggi adalah butir ke sepuluh dan empat belas yaitu 0,647 dan paling rendah adalah butir ke lima yaitu sebesar 0,298.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 maka suatu variabel dikatakan reliable.
- b. Jika nilai *Alpha Cronbach* < 0,60 maka suatu variabel dikatakan tidak reliable.

Berikut hasil pengukuran uji reliabilitas dari kedua variabel yakni insentif dan kinerja guru sebagai berikut:

Variabel X (Insentif)

$$Si = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$Si = \frac{971 - \frac{(221)^2}{52}}{52} = 0,611 \dots \dots \dots Si 12 = 0,768$$

Tabel 4.3
Hasil Analisis
Uji Realibilitas Insentif (X)

Butir Instrumen	Keterangan	Si
1	S ₁	0,611
2	S ₂	0,615
3	S ₃	0,634
4	S ₄	0,643
5	S ₅	0,763

Butir Instrumen	Keterangan	Si
6	S ₆	0,707
7	S ₇	0,611
8	S ₈	0,98
9	S ₉	0,664
10	S ₁₀	0,617
11	S ₁₁	0,771
12	S ₁₂	0,768

Total Varian skor tiap butir pertanyaan
ΣSi= 8,383

$$St = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$St = \frac{119346 - \frac{(2480)^2}{52}}{52} = 20,615$$

$$rca = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

$$rca = \frac{12}{12 - 1} \left(1 - \frac{8,383}{20,615} \right) = 0,648$$

Uji Realibilitas variabel Y (Kinerja Guru), dengan menggunakan metode cronbach alpha:
Si =
Si == 0,697.....Si 14 = 0,802

Tabel 4.4
Hasil Analisis Uji Realibilitas Kinerja (Y)

Butir Instrumen	Keterangan	Si
1	S ₁	0,697
2	S ₂	0,641
3	S ₃	0,851
4	S ₄	0,788
5	S ₅	0,794
6	S ₆	0,648
7	S ₇	0,779
8	S ₈	0,827
9	S ₉	0,578
10	S ₁₀	0,802
11	S ₁₁	0,729
12	S ₁₂	0,708
13	S ₁₃	0,827
14	S ₁₄	0,802

Total Varian skor tiap butir pertanyaan
 $\sum Si = 10,47$

$$St = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$St = \frac{165039 - \frac{(2915)^2}{52}}{52}$$

$$= 31,365$$

$$rca = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

$$= \frac{14}{14-1} \left(1 - \frac{10,47}{31,365} \right)$$

$$= 0,717$$

Tabel dan perhitungan diatas menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* atas variabel intensif 0,648 dan kinerja karyawan 0,717. Dengan demikian

dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini realibel karena mempunyai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Analisis Penelitian dan Pembahasan

a. Analisis Koefisien Korelasi

Setelah semua instrumen yang digunakan peneliti dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dan dinyatakan valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis koefisien korelasi. Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan (korelasi) antara dua variabel, yaitu variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perhitungan koefisien korelasi menggunakan rumus *product moment* dan didasarkan pada hasil penyebaran kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.5

Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	47	55	2209	3025	2585
2	47	52	2209	2704	2444
3	42	53	1764	2809	2226
4	49	55	2401	3025	2695
5	48	58	2304	3364	2784
6	52	57	2704	3249	2964
7	51	58	2601	3364	2958
8	50	62	2500	3844	3100
9	55	58	3025	3364	3190
10	53	60	2809	3600	3180
11	50	59	2500	3481	2950
12	43	46	1849	2116	1978
13	53	63	2809	3969	3339
14	47	55	2209	3025	2585
15	39	48	1521	2304	1872
16	53	58	2809	3364	3074
17	48	57	2304	3249	2736

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
18	50	56	2500	3136	2800
19	48	61	2304	3721	2928
20	48	51	2304	2601	2448
21	44	54	1936	2916	2376
22	49	56	2401	3136	2744
23	48	53	2304	2809	2544
24	44	53	1936	2809	2332
25	48	56	2304	3136	2688
26	43	49	1849	2401	2107
27	47	58	2209	3364	2726
28	45	53	2025	2809	2385
29	48	61	2304	3721	2928
30	51	50	2601	2500	2550
31	51	62	2601	3844	3162
32	50	53	2500	2809	2650
33	46	60	2116	3600	2760
34	49	57	2401	3249	2793

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
35	40	51	1600	2601	2040
36	44	64	1936	4096	2816
37	51	56	2601	3136	2856
38	44	57	1936	3249	2508
39	45	64	2025	4096	2880
40	51	63	2601	3969	3213
41	52	62	2704	3844	3224
42	47	49	2209	2401	2303
43	36	48	1296	2304	1728
44	43	66	1849	4356	2838
45	54	62	2916	3844	3348
46	56	64	3136	4096	3584
47	53	67	2809	4489	3551
48	54	55	2916	3025	2970
49	41	41	1681	1681	1681
50	52	53	2704	2809	2756
51	44	45	1936	2025	1980
52	37	51	1369	2601	1887
Σ	2480	2915	119346	165039	139744
Rxy	0.545				

Sumber : Data yang diolah 2017

Analisis koefisien korelasi *product moment* digunakan untuk menentukan bentuk dan jenis pengaruh korelasi antara variabel insentif dengan kinerja guru dimana rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

Keterangan :

$$N = 52$$

$$SX = 2480$$

$$SY = 2915$$

$$X^2 = 119346$$

$$Y^2 = 165039$$

$$SXY = 139744$$

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{52 \cdot 139744 - (2480)(2915)}{\sqrt{(52 \cdot 119346 - (2480)^2)(52 \cdot 165039 - (2915)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{7266608 - 7229200}{\sqrt{(6205992 - 6150400)(8582028 - 8497225)}}$$

$$r_{xy} = \frac{37408}{\sqrt{(55592)(84803)}}$$

$$r_{xy} = \frac{37408}{\sqrt{4714368.376}}$$

$$r_{xy} = \frac{37408}{68661.25819}$$

$$r_{xy} = 0,545984752$$

$$r_{xy} = 0,546$$

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* yang didapat yaitu $r = 0,546$ yang berarti ada pengaruh yang sedang antara variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja guru (Y) pada SMK Mulia Buana Bogor.

b. Koefisien Determinasi

Setelah mengukur hubungan antara kedua variabel tersebut dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment*, maka langkah selanjutnya akan mencari koefisien determinasi (Kd) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y yaitu :

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

$$Kd = 0,5462 \times 100\%$$

$$Kd = 29,81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 29,81%, maka insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu yaitu 29,81%, dan sisanya sebesar 70,19% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Penulis melakukan pengujian hipotesis dengan cara membandingkan nilai t tabel dengan thitung. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikan (α) yang digunakan dan derajat kebebasan ($df = n - 2$) yang besarnya tergantung dari jumlah sampel (n). Taraf nyata yang penulis gunakan sebesar 0,05 (5%). Rumus t hitung adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

Untuk mengetahui apakah insentif memiliki keberartian dalam meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan uji signifikansi korelasi dengan menggunakan uji-t, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho :r = 0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru pada SMK Mulia Buana Bogor

Ha :r ≠ 0 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru pada SMK Mulia Buana Bogor

Kriteria penguji :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan H1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan H1 ditolak.

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

$$t_{hitung} = \frac{0,546\sqrt{52-2}}{\sqrt{1-0,546^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,546\sqrt{50}}{\sqrt{1-0,298116}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,546 \times 7,071}{\sqrt{0,701884}}$$

$$t_{hitung} = \frac{3,860766}{0,837785}$$

$$t_{hitung} = 4,60830$$

dibulatkan menjadi 4,6

Mencari ttabel :

$$t_{tabel} = (0,05; n - 2)$$

$$t_{tabel} = (0,050,05; 52 - 2)$$

$$t_{tabel} = (0,050,05; 50)$$

$$t_{tabel} = 1,67$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari penelitian diatas, maka dapat diberikan uji hipotesis sebagai berikut :

Ho ditolak dan H1 diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,6 > 1,67$), berarti bahwa koefisien korelasi antara X dan Y signifikan antara variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja guru (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan guru SMK Mulia Buana Bogor, yang menguji mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Pemberian insentif dinyatakan sudah cukup baik dapat dilihat dari respon guru atas insentif yang diberikan SMK Mulia Buana Bogor menyatakan sangat setuju 31,09% ditambah yang menjawab setuju 38,94% dengan jumlah 70,03%.
2. Kinerja guru pada SMK Mulia Buana Bogor dijalankan dengan cukup baik oleh para guru terlihat respon guru atas kinerja guru SMK Mulia Buana Bogor menyatakan sangat setuju 34,58%, setuju 36,10% dengan jumlah 70,68%
3. Pengaruh insentif terhadap kinerja guru SMK Mulia Buana Bogor sebesar 0,546 yang berarti mempunyai kekuatan pengaruh yang cukup kuat. Koefisien determinasi senilai 29,81% Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kebijakan insentif terhadap kinerja guru, sehingga 29,81% dipengaruhi oleh pemberian insentif sedangkan 70,19% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. kemudian dari uji signifikansi t_{hitung} didapatkan hasil sebesar 4,6 dimana hasil ini lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,67 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, maka ada beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan sekolah harus lebih memperhatikan kebutuhan guru seperti masalah-masalah jenis pemberian insentif dan kompensasi lainnya yang diberikan kepada para guru, karena dengan pemberian insentif yang baik adil dan layak akan mam-

pu memotivasi para guru bekerja lebih baik lagi evaluasi jabatan dan pembentukan struktur organisasi disekolah harus benar benar dirasa baik dan adil dirasakan semua guru di SMK Mulia Buana Bogor agar para guru merasa apa yang telah dikerjakan mendapat penghargaan dan pengakuan oleh lembaga.

2. Pimpinan sekolah harus lebih fokus memberikan jenis jenis motivasi kepada para guru agar semangat kerja guru meningkat dan mampu memberikan pelayanan terbaiknya kepada peserta didik dan orangtua peserta didik dengan memotivasi semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan berdampak kepada kepuasan bagi para *stackholder* dilembaga

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Erlangga, Bandung.
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi kesepuluh. Penerbit: PT. Indeks. Jakarta.
2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan ke enam belas. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen*, edisi kedua. Penerbit: BPFE, Yogyakarta,
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit : Replika Aditama, Bandung.
- Manullang, Marihot. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: P.T Bumi Aksara, Jakarta.
2013. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)* Penerbit: CV Alfa Beta, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2008. *Perencanaan SDM untuk Organisasi yang Kompetitif*. Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2008. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Oktima, Nurul. 2012. *Kamus Ekonomi*. Penerbit: Aksarra Sinergi Media, Surakarta.
- Pangabean, Mutiara. 2005. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: PT Ragrafindo Persada, Jakarta.
2004. *Personal Management*, terjemahan oleh Agus Darma, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Riva'i, Veitzhal. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit: PT Ragrafindo Persada, Jakarta.
- Sagala, Syaiful, 2013. *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Sarwoto. 2010. *Dasar dasar Organisasi dan Manajemen*, Cetakan ke enam belas, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Dergibson. 2006. *Metode Statistika*. Penerbit: PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit: Salemba empat, Jakarta.
- Simamora, Hendri. 2007 *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : YKPN, Yogyakarta..
- Sinungan, Muchdarsyah. 2007. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta..
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Re&D*. Penerbit: CV Alfa Beta, Bandung.
- Sumanjuntak, Reksu J. 2008. *Pengantar ekonomi SDM*. Penerbit: FEUI. Jakarta.
- Supardi, 2014. *Kinerja Guru*. Penerbit: Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Suparmoko. 2007 *Metode Penelitian Praktis*. Penerbit: BPFE: Yogyakarta.
- Suranta, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV Alfa Beta. Bandung.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tiga, Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Suwatno dan doni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan bisnis*. Penerbit: CV Alfa Beta, Bandung.
- Suwatno dan Yunarsih, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV Alfa Beta. Bandung.
- Tabrani, Rusyan, 2000. Kemampuan dasar guru dalam proses belajar mengajar, Penerbit: Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Zakiyudin, Ais. 2011. *Sistem Informasi Manajemen*. Penerbit: PT. Mitra Wacana Media. Jakarta.



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

**PENGARUH PERSEPSI MEREK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP
KEPUASAN PELANGGAN
(STUDI KASUS PADA PT. BISMA NARENDRA DI JAKARTA)**

Jasmani
Universitas Pamulang
djasmany@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi merek dan kualitas pelayanan secara parsial maupun secara terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research*, dan pengujian hipotesis. Dengan teknik survei, menyebar kuesioner dengan skala *Likert*. Teknik penentuan memakai sampling jenuh dengan 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu: 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisis Regresi Berganda, 3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2), 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi merek terhadap kepuasan pelanggan, dengan korelasi positif 0,592 dan kontribusi sebesar 35%. Dan nilai t_{hitung} sebesar 5,588 dengan signifikansi t sebesar 0,000.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan, dengan korelasi positif 0,581 dan kontribusi sebesar 33,8%. Dan nilai t_{hitung} sebesar 5,442 dengan signifikansi t sebesar 0,000.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi merek dan kualitas pelayanan secara bersama-sama terhadap kepuasan pelanggan dengan korelasi positif 0,664 dan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 41,1% dan sisanya 58,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai F_{hitung} sebesar 22,501 dengan signifikan F sebesar 0,000.

Kata Kunci : *Persepsi Merek, Kualitas Pelayanan, dan Kepuasan Pelanggan.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan bisnis di pasar global semakin meningkat, membuat persaingan di antara para pelaku usaha juga semakin ketat. Di satu sisi dengan pasar global dapat memperluas pasar produk, di sisi lain keadaan tersebut

menimbulkan persaingan yang semakin tajam terlebih dengan kemajuan teknologi informasi yang semakin canggih membuah kesadaran bagi produsen untuk dapat memanfaatkan peluang bisnis yang potensial.

Suatu perusahaan sangat memerlukan kemampuan dalam menganalisis pasar dan ber-

adaptasi dengan *trend-trend* secara cukup dalam memenuhi target pasar sasaran yang akan dituju serta cukup memiliki kemampuan untuk bersaing dengan kompetitor lainnya. Suatu respon yang terlambat terhadap *trend-trend* tersebut dapat berarti bahwa suatu perusahaan akan kehilangan kesempatan-kesempatan yang menguntungkan tetapi juga berarti meminimalkan risiko-risiko yang mungkin akan terjadi. Perencanaan strategis harus memasukkan bentuk faktor-faktor lingkungan dalam kaitannya dengan ketepatan perubahan efeknya pada bisnis baja galvanis yang bersangkutan terkait dengan perkembangan kebutuhan pasar yang menjadi acuan perhitungan optimalisasi produksi dalam menanggapi permintaan pasar.

Manajemen PT. Bisma Narendra penting untuk memanfaatkan kesempatan yang dimiliki dan guna memperkuat ke tiga variabel di atas jelas akan membawa adanya perbedaan di antara produk-produk yang beredar di pasar sasaran, preferensi merek dan kepuasan yang dapat membawa perubahan pangsa pasar lebih besar. Dalam pemasaran, persepsi merek diyakini mempunyai kekuatan yang besar untuk mempengaruhi seseorang untuk membeli produk yang dijualnya. Kekuatan persepsi merek ditandai dengan kemampuan untuk mempengaruhi daya ingat pelanggan terhadap suatu merek tertentu dibandingkan dengan jenis ataupun nama produk yang dikenalnya, hal ini terkait dengan penilaian pelanggan atas produk atau merek tertentu.

Dalam memilih suatu produk, pelanggan akan memiliki pertimbangan beberapa faktor-faktor seperti harga, kualitas produk, merek, dan sebagainya. Dengan adanya merek akan memudahkan bagi masyarakat untuk mengingat suatu produk yang nantinya akan membedakan dengan produk yang lain yang sejenis. Merek pada gilirannya perlu dipersepsikan sebagai produk yang berkualitas tinggi sehingga konsumen dapat memahami sebuah produk hanya melalui fungsi, citra, dan mutu. Pada umumnya konsumen menghadapi kesulitan

dalam menilai dan memahami kualitas sebuah produk secara rasional dan dalam arti yang sebenarnya.

PT. Bisma Narendra sebagai salah satu produsen baja dengan nama produk yang dikenal dengan merek Gajah Bisma, Gajah Surya, Kijang Surya merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan konsep ekuitas mereknya, merek gajah mengandung arti kuat dan memiliki keterandalan. Ekuitas merek ini lebih dari sekadar *image* yang secara substansi juga dapat menciptakan nilai bagi para pelanggan yang dimiliki baik pasar industri maupun di sektor perumahan maupun infrastruktur lainnya. Pasar produk ini selain sektor industri berupa dinding maupun atap pabrik juga sebagai fabrikasi, *ducting* dan lainnya. Untuk segmen pasar non industri dan retail juga dapat dibuat atap rumah dengan berbagai bentuk dan sekarang yang sedang *trend* adalah dapat dipakai oleh produsen lain untuk pembuatan rangka baja ringan dan aplikasi produk lainnya.

Persepsi merek yang dibangun dengan sungguh-sungguh dan kuat akan mendorong dan membangun terciptanya kepuasan pelanggan serta dapat menjadi penghalang bagi masuknya pesaing. Persepsi merek menurut Aaker dalam Sadat (2004) merupakan suatu aset merek (*brand asset*) dan pertanggung jawaban (*liability*) sebagai indikasi nilai sebuah merek yang dapat memberikan pelanggan atau calon pelanggan sebuah keuntungan yang kompetitif dan harapan masa depan (*future earnings*). Namun ekuitas menjadi tidak menarik pelanggan jika pengelolaannya tidak baik. Oleh karenanya dalam pasar persaingan yang semakin ketat harus tetap berpedoman pada standar kualitas yang tinggi sebagai bagian dari ekuitas merek yang dimilikinya. citra merek (*brand image*) yang baik sehingga tetap dapat mempertahankan pangsa pasarnya.

Kualitas pelayanan merupakan salah satu elemen penting dalam menentukan kualitas pelayanan bagi pelanggan, dan bagaimana mengembangkan strategi untuk memenuhi harap-

an pelanggan. Menurut Fandy Tjptono (dalam Aditya, 2011) kualitas pelayanan merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh pelanggan. Pelanggan akan memiliki penilaian yang berbeda-beda berdasarkan apa yang mereka rasakan dalam benaknya. Pelanggan akan beralih ke penyedia atau industri lain ketika industri tersebut mampu memahami akan kebutuhan spesifik dari pelanggan yang mampu memberikan layanan yang lebih baik.

Pelayanan secara umum adalah rasa menyenangkan yang diberikan kepada orang lain disertai kemudahan dan memenuhi kebutuhan mereka. Dengan demikian pelayanan merupakan upaya memberikan kesenangan kepada pelanggan dengan adanya kemudahan agar pelanggan dapat memenuhi kebutuhannya.

Dari seluruh proses kegiatan pemberian produk maupun jasa kepada pelanggan oleh sebuah perusahaan, pada akhirnya akan bermuara pada nilai yang akan diberikan oleh pelanggan mengenai kepuasan yang dirasakan. Pentingnya kepuasan pelanggan berkaitan dengan persaingan yang makin ketat, serta tingkat kerugian dan keuntungan perusahaan. Ketika nilai kepuasan yang dirasakan oleh pelanggan tinggi, maka pelanggan akan memiliki loyalitas berupa komitmen pelanggan terhadap suatu produk, merek, toko, dan pemasok berdasarkan sikapnya yang sangat positif dan tercermin dalam pembelian ulang dan secara kontinyu.

Menurut Zeitml & Bitner (2003) mendefinisikan kepuasan pelanggan sebagai respon pelanggan terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan dan kinerja aktual produk maupun jasa. Lain halnya dengan pendapat Dutka (dalam Melinda, 2008) menyampaikan bahwa ada sedikitnya tiga dimensi dalam mengukur kepuasan pelanggan secara universal, yaitu :

1. *Attributes related to product* yaitu dimensi kepuasan yang berkaitan dengan atribut suatu produk seperti penetapan nilai yang didapatkan dengan harga, kemampuan produk dalam ikut menentukan tingkat

kepuasan dari pelanggannya, benefit dari produk itu sendiri.

2. *Attributes related to services* yaitu dimensi kepuasan yang berkaitan dengan atribut dan layanan seperti perusahaan mampu memberikan jaminan atau garansi sesuai apa yang telah dijanjikan, proses pengiriman dan juga proses dari penyelesaian komplain yang relatif mudah dan cepat.
3. *Attributes related to purchase* yaitu dimensi kepuasan pelanggan yang terkait dengan keputusan pelanggan untuk membeli suatu produk atau jasa seperti kemudahan mendapatkan informasi, tata kesopanan yang dipegang teguh oleh manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya serta reputasi perusahaan selama ini seperti apa.

Mengingat bahwa persepsi merek dan kualitas pelayanan merupakan faktor yang dapat memberikan kepuasan pelanggan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul : "Pengaruh Persepsi Merek dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Bisma Narendra Di Jakarta".

PEMBATASAN MASALAH

Dengan keterbatasan peneliti serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan yang diteliti, yaitu mengenai persepsi merek dan kualitas pelayanan dan pengaruhnya terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra Jakarta, dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada pelanggan perusahaan yang membeli produk pada periode tertentu pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, perlu penulis berikan suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara persepsi merek terhadap kepuasan

pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta ?

2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara persepsi merek dan kualitas pelayanan secara bersama-sama terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta ?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara persepsi merek terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta .
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara persepsi merek dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

TINJAUAN TEORITIK

1. Manajemen Pemasaran.

Menurut Kotler dan Armstrong (2012), manajemen pemasaran adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan nilai bagi pelanggan dan membangun hubungan yang kuat dengan mereka agar tercipta suatu nilai dari para pelanggan tersebut". Sedangkan menurut Basu Swastha (2010), manajemen pemasaran merupakan penganalisaan, perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan program-program yang ditunjukkan untuk mengadakan pertukaran dengan pasar yang dituju dengan maksud mencapai tujuan operasional organisasi".

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pengertian-pengertian di atas yaitu manajemen pemasaran merupakan rangkaian proses untuk men-

ciptakan suatu nilai guna membantu pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kegiatan pemasaran itu dilakukan melalui serangkaian proses perencanaan, pengarahannya, pengendalian, dan penetapan harga, pemetaan distribusi serta kegiatan promosi

2. Pemasaran

Pemasaran dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup operasional perusahaan, melakukan perkembangan terhadap perusahaan dan untuk pencapaian tujuan perusahaan dalam memperoleh laba.

Menurut Kotler dan Keller (2012), pemasaran adalah suatu proses sosial dan manajerial yang membuat individu maupun kelompok memperoleh apa yang mereka inginkan dan yang mereka inginkan dengan menciptakan, menawarkan dan secara bebas mempertukarkan produk dan jasa yang bernilai dengan pihak lain.

Sedangkan William J. Stanton (dalam Basu Swasta, 2009) menyatakan pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha/bisnis yang ditujukan untuk merencanakan, menentukan, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa yang dapat memuaskan kebutuhan pembeli yang ada maupun pembeli potensial.

Pada saat ini pemasaran mempunyai peranan yang penting dan menjadi ujung tombak suksesnya perusahaan, untuk mengetahui adanya cara dan falsafah baru yang terlibat di dalamnya maka ada tiga faktor dasar dalam konsep pemasaran yaitu : 1. Seluruh perencanaan dan kegiatan perusahaan harus berorientasi pada pelanggan atau pasar. 2. Volume penjualan yang menguntungkan harus menjadi tujuan perusahaan, dan bukannya volume untuk kepentingan itu sendiri. 3. Seluruh kegiatan pemasaran dalam perusahaan harus dikoordinasi dan diintegrasikan secara organisasi.

Konsep pemasaran adalah sebuah falsafah

bisnis yang menyatakan bahwa pemuasan kebutuhan pelanggan merupakan syarat ekonomi dan sosial bagi kelangsungan hidup perusahaan (Dhamanestha dan Handoko, 2006). Tiga unsur pokok konsep pemasaran menurut Stanton (1998) yaitu:

- a. Orientasi pada pelanggan. Perusahaan yang memperhatikan pelanggan harus
 - 1) Menentukan kebutuhan pokok (*basic need*) dari pembeli yang akan dilayani dan dipenuhi kebutuhannya.
 - 2) Menentukan kelompok pembeli yang akan dijadikan sasaran penjualan, karena tak mungkin dapat memenuhi segala kebutuhan pokok konsumen, maka perusahaan harus memilih kelompok pembeli tertentu, bahkan kebutuhan tertentu dari kelompok pembeli tersebut.
 - 3) Menentukan produk dan program pemasarannya. Untuk menentukan kebutuhan yang berbeda-beda dari kelompok pembeli yang dipilih sebagai sasaran, perusahaan dapat menghasilkan barang-barang dan tipe modal yang berbeda-beda dan dipasarkan dengan program pemasaran yang berlainan.
 - 4) Mengadakan penelitian dan pelanggan untuk mengukur, menilai, dan menafsirkan keinginan, sikap, serta, perilaku mereka.
 - 5) Menentukan dan melaksanakan strategi yang paling baik, apakah menitik beratkan pada mutu yang tinggi, harga murah, atau model yang menarik.
- b. Penyusunan kegiatan pemasaran secara integral (*integrated marketing*). Pengintegrasian kegiatan pemasaran berarti bahwa setiap orang dan setiap bagian dalam pemasaran turut berkecimpung dalam suatu usaha yang terkoordinir untuk memberikan kepuasan pelanggan, supaya tujuan perusahaan dapat direalisasikan.
- c. Kepuasan Pelanggan (*consumer satisfac-*

tion). Tujuan konsep pemasaran ini adalah untuk memperbaiki hubungan konsumen karena hubungan yang lebih baik sangat menguntungkan bagi perusahaan, dan dapat meningkatkan laba. Dengan laba perusahaan dapat bertumbuh dan berkembang, serta juga dapat memberikan tingkat kepuasan yang lebih besar pada pelanggan. Sebenarnya laba itu sendiri percerminan dari usaha-usaha perusahaan yang berhasil memberikan kepuasan pada pelanggan. Untuk memberikan kepuasan tersebut, perusahaan dapat menjual barang dan jasa yang paling baik dengan harga yang layak. Ini tidaklah berarti bahwa perusahaan memaksimalkan kepuasan pelanggan, tetapi perusahaan harus mendapatkan laba dengan cara untuk memberikan kepuasan pelanggan.

3. Persepsi Merek

Beberapa ahli pemasaran seperti Aaker (1997) dalam Sadat (2004) mendefinisikan persepsi merek merupakan kekuatan sebuah merek, pelanggan melakukan pembelian berdasarkan pengalaman atas penggunaan produk dengan merek itu. Sedangkan Keller dan Kevin Lane (2012) berpendapat kekuatan sebuah merek dapat meningkatkan kekuatan sikap pelanggan yang selanjutnya mengarah kepada kelompok mana *brand* tersebut berada. Sikap ini didasarkan atas dasar pengalaman penggunaan sebuah produk. Secara umum pengalaman ini lebih efektif dibandingkan saat proses pengiklanan pertama kali saat membangun sebuah kekuatan merek. Kesadaran yang perlu ditanamkan meliputi : Kesadaran akan merek (*Brand Awareness*), Persepsi kualitas (*Perceived Quality*) dan Kepercayaan (*Confidence*).

4. Kualitas Pelayanan

Dalam upaya memuaskan kebutuhannya pada suatu produk, pelanggan tidak hanya merespon terhadap produk yang ditawarkan, tetapi juga memberikan responnya terhadap pelayanan

an yang diterimanya. Menurut (Fandy Tjiptono dan Gregorius Chandra, 2011) mendefinisikan kualitas pelayanan menggambarkan kualitas pelayanan yang didapat oleh pelanggan untuk memenuhi kebutuhan produk yang dibelinya ataupun saat menghadapi permasalahan dengan produk tersebut. Lebih lanjut dijelaskan bahwa terdapat 5 dimensi kualitas pelayanan yaitu: 1) Keandalan (*Tangible*) 2) Keandalan (*Reability*), 3) Tanggapan (*Responsiveness*), 4) Jaminan (*Assurance*) dan 5) Empati (*Empathy*).

5. Kepuasan Pelanggan

Kepuasan merupakan fungsi dari persepsi atau kerja atas kinerja dan harapan. Jika kinerja berada dibawah harapan, maka pelanggan tidak puas namun jika kinerja memenuhi harapan, pelanggan puas. Perusahaan harus menfokuskan pada kepuasan tinggi karena para pelanggan akan memiliki sikap tidak mudah berubah pikirannya.

Kepuasan konsumen juga merupakan tingkat perasaan seseorang yang dihasilkan dari perbandingan kinerja atau hasil yang dirasakan dengan harapan (Kotler, 2012). Ada faktor-faktor pendorong kepuasan konsumen menurut Handi Irawan D (2002) yang meliputi : Kualitas Produk, *Service Quality*, Faktor Emotional serta kemudahan untuk mendapatkan produk dan jasa.

Untuk mengukur kepuasan konsumen, menurut Kotler (dalam Tjiptono dan Candra, 2004) ada empat macam metode kepuasan konsumen yaitu :

- a. Sistem Keluhan dan Saran,
- b. *Ghost Shopping*,
- c. *Lost Customer Analisis* dan
- d. *Survey* Kepuasan Pelanggan.

Sedangkan menurut Ricard F. Gerson (2004) terdapat tujuh alasan utama mengapa perlu melakukan pengukuran kepuasan konsumen (*customer satisfaction*) yaitu:

- a. Untuk mempelajari persepsi konsumen.
- b. Untuk menentukan kebutuhan, keinginan, persyaratan dan harapan pelanggan,

- c. Untuk menutup kesejahteraan.
- d. Untuk memeriksa apakah peningkatan mutu pelayan dan kepuasan pelanggan sesuai dengan harapan anda atau tidak.
- e. Kenapa peningkatan kinerja membawa peningkatan laba.
- f. Untuk mempelajari bagaimana melakukannya dan apa yang harus dilakukan kemudian.
- g. Untuk menerapkan proses perbaikan berkesinambungan.

Menurut Ferinadewi (2008) perasaan pelanggan terhadap suatu jenis pelayanan yang sesuai dengan harapannya/ keinginan pelanggan. Lebih lanjut terdapat tiga sikap dalam kepuasan pelanggan yang terdiri dari komponen:

- a. Kognitif yaitu pengetahuan dan persepsi pelanggan, yang diperoleh melalui pengalaman dengan suatu objek sikap dan informasi dari berbagai sumber. Pengetahuan dan persepsi ini biasanya berbentuk kepercayaan (*belief*), yaitu pelanggan mempercayai bahwa produk memiliki sejumlah atribut.
- b. Afektif menggambarkan emosi dan perasaan pelanggan menunjukkan penilaian langsung dan umum terhadap suatu produk, apakah produk itu disukai atau tidak disukai; apakah produk itu baik atau buruk.
- c. Konatif menunjukkan tindakan seseorang atau kecenderungan perilaku terhadap suatu objek, konatif berkaitan dengan tindakan atau perilaku yang akan dilakukan oleh seorang pelanggan (*likelihood or tendency*) dan sering juga disebut sebagai *intention*

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis menurut Sugiyono (2014) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Persepsi Merek Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Persepsi Merek dan Kualitas Pelayanan secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian pada PT. Bisma Narendra dengan alamat kantor pusat *management* dan *marketing* di Jalan Jend. Gatot Subroto Kav. 22 Jakarta.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2012) mendefinisikan "Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan perusahaan yang melakukan order pembelian pada PT. Bisma Narendra di Jakarta pada setiap bulannya.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014) yaitu "Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2010), berpendapat bahwa "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti".

Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh dimana menurut Sugi-

yono (2014) berpendapat "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu orang yang mewakili perusahaannya yang menjadi pelanggan PT. Bisma Narendra, dalam hal ini berjumlah 60 orang.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel moderating, seperti berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel bebas yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini sebagai variabel independen yakni persepsi merek dan kualitas pelayanan. Variabel independen sering disebut sebagai predictor yang dilambangkan dengan X.
2. Variabel terikat (*dependent variable*)
Variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Sering disebut variabel respon di mana dalam penelitian ini adalah kepuasan pelanggan yang dilambangkan dengan Y.

Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Persepsi Merek (X2)
Variabel ini diukur melalui indikator : Kesadaran akan merek (*Brand Awareness*), Persepsi kualitas (*Perceived Quality*) dan Kepercayaan (*Confidence*).
2. Kualitas Pelayanan (X3)
Variabel ini diukur melalui indikator : Keandalan (*Tangible*), Kehandalan (*Reability*), Tanggapan (*Responsiveness*), jaminan (*Assurance*) dan empati (*Empathy*).

3. Kepuasan Pelanggan (Y)
Variabel ini diukur melalui indikator : Terpenuhi kebutuhan dan Terepuhinya harapan pelanggan.

METODE PENGUMPULAN DATA

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kuantitatif, penulis menghubungi responden yaitu pelanggan yang merupakan pelanggan yang secara rutin membeli produk di PT. Bisma Narendra Jakarta.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kualitatif dengan metode wawancara, penulis datang ke kantor maupun pabrik PT. Bisma Narendra Jakarta untuk melakukan studi pendahuluan dengan teknik wawancara langsung dengan pihak yang berkompeten dalam perusahaan, mengenai obyek yang diteliti.

3. Studi Pustaka

Untuk mendapatkan data sekunder penulis melakukan dengan cara penelaahan terhadap literature-literature berupa buku-buku kuliah dan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah diolah oleh pihak lain biasanya dalam bentuk publikasi serta bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Untuk mengolah uji validitas penulis menggunakan korelasi *Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai *rhitung* kemudian dibandingkan dengan *rtabel*. Jika nilai *rhitung* lebih besar dari *rtabel* dan nilai *r* positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika *rhitung* lebih kecil atau kurang dari *rtabel*, maka data tersebut tidak valid Nilai *rtabel* untuk 60 responden dengan taraf ke-

salahan 5% sebesar nilai *r tabel* nya adalah sebesar 0,235.

2. Uji Reliabilitas

Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*.

Menurut Arief (2009:317) untuk menentukan reliabel tidaknya sebuah instrumen dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai *rAlpha* (*Alpha Cronbach*) dengan *rtable* yang sudah di ketahui pada uji validitas. Jika *rAlpha* positif dan lebih besar dari *rtable* maka instrumen tersebut dinyatakan handal (*reliable*). Sebaliknya jika *rAlpha* negatif atau *rAlpha* kurang dari *rtable*, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak handal (*not reliable*).

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara variabel persepsi merek (X1) dan kualitas pelayanan (X2) terhadap kepuasan pelanggan (Y).

4. Analisis Regresi Berganda

Di mana untuk mencapai tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh persepsi merek (X1) dan kualitas pelayanan (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan pelanggan (Y) adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*).

5. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar prosentase kontribusi dari variabel persepsi merek dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji dugaan sementara yang dirumuskan dalam hipotesis berdasarkan data empiris. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *t* dan uji *F*.

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel. Pembobotan dilakukan dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan penulis dalam kuesioner dapat dideskriptifkan setiap variabel yang diteliti.

Metode yang diambil dalam penelitian ini adalah metode pengukuran *Likert*. Di mana pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban. Dan bentuk pertanyaan telah disusun menggunakan pengukuran *Likert* yang diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 1 Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014)

Range Kelas

$$P = \frac{Range}{Kelas} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditetapkan interval sebagai berikut :

Tabel 2 Rentang Skala

Nilai Rata-rata	Bobot
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 - 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 - 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 - 4,19	Setuju (S)
4,20 - 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Sugiyono (2014)

1. Variabel Persepsi Merek (X₂)

Persepsi merek merupakan kekuatan sebuah yang tertanam dalam benak pelanggan. Pelanggan loyal atas dikenalnya penggunaan produk dengan merek Gajah Bisma, Angsa Bisma. Variabel ini diukur melalui indikator : Kesadaran akan merek (*Brand Awareness*, Persepsi kualitas (*Perceived Quality*) dan Kepercayaan (*Confidence*). Adapun penilaian responden atas persepsi merek yang dilakukan PT. Bisma Narendra dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 3 Variabel Persepsi Merek (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata	Ket.
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1.	Kualitas produk superior dan benefitnya sesuai yang diharapkan	0	2	18	27	13	60	3.85	S
2.	Kualitas produk konsisten dan tidak ditemukan rusak dan cacat	0	2	18	30	10	60	3.80	S
3.	Produk yang dihasilkan memiliki keterandalan dan sudah dikenal	0	2	19	31	8	60	3.75	S
4.	Produk selalu mendapatkan dukungan bahan baku yang baik	0	3	16	25	16	60	3.90	S
5.	Perusahaan tidak pernah mengelabui pelanggan	0	1	16	31	12	60	3.90	S
6.	Merek produk yang diproduksi memiliki ketahanan yang baik	0	1	17	31	11	60	3.87	S
7.	Kemasan produk dilindungi dengan bahan yang aman	0	2	12	33	13	60	3.95	S
8.	Merek Gajah Bisma memiliki nilai kehandalan dan dikenal luas	0	1	17	28	14	60	3.92	S
9.	Jenis produk yang dihasilkan memiliki varians yang lengkap	0	1	19	27	13	60	3.87	S
10.	Aplikasi produk yang dibuat sangat beragam	0	1	10	30	19	60	4.12	S
Rata-rata Variabel Persepsi Merek								3.89	S

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel persepsi merek sebesar **3,89** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa produk yang dihasilkan PT. Bisma Narendra memiliki benefit yang diharapkan, berkualitas *prime* dan ditunjang pemilihan bahan baku yang baik.

2. Variabel Kualitas Pelayanan (X_2)

Kualitas pelayanan merupakan pelayanan

yang diharapkan dapat untuk memenuhi harapan pelanggan atau pelanggan, kualitas pelayanan atas keunggulan pelanggan, secara universal mengakui adanya korelasi yang positif. Variabel ini diukur melalui indikator : Kehandalan (*Tangible*), Kehandalan (*Reability*), tanggapan (*responsiveness*), jaminan (*Assurance*) dan empati (*Empathy*). Adapun penilaian responden atas kualitas pelayanan yang dilaksanakan pada PT. Bisma Narendra dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 4 Variabel Kualitas Pelayanan (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1.	Penampilan karyawan selalu sopan dan menyenangkan	0	1	17	32	10	60	3.85	S
2.	Perusahaan mampu memberikan penampilan fasilitas fisik baik	0	2	19	33	6	60	3.72	S
3.	Perusahaan mampu memberikan fasilitas komunikasi yang baik	0	1	22	24	13	60	3.82	S
4.	Pelayanan yang diberikan selalu baik dari waktu ke waktu	0	2	16	27	15	60	3.92	S
5.	Mampu memberi pelayanan sesuai yang dijanjikan	0	2	26	22	10	60	3.67	S
6.	Petugas memiliki ketanggapan pelayanan yang baik	0	0	15	34	11	60	3.93	S
7.	Mampu memberikan pelayanan sesuai yang diinginkan	0	0	23	24	13	60	3.83	S
8.	Petugas memberikan jaminan pelayanan tepat waktu	0	0	24	25	11	60	3.78	S
9.	Berusaha peka terhadap apa yang menjadi harapan pelanggan	0	1	23	25	11	60	3.77	S
10.	Petugas mudah mengerti dan memahami kehendak Anda	0	0	12	23	25	60	4.22	SS
Rata-rata Variabel Kualitas Pelayanan								3.85	S

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel kualitas pelayanan sebesar **3,85** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa petugas perusahaan memiliki kesopanan yang baik, memiliki ketanggapan pada apa yang dikehendaki pelanggan serta dapat memahami kebutuhan apa yang menjadi prioritas pelanggan dalam hal pemenuhan order.

3. Variabel Kepuasan Pelanggan (Y)

Kepuasan pelanggan merupakan perasaan terhadap suatu pelayanan yang diterimanya sesuai dengan harapan/keinginan atau tidak. Variabel ini diukur melalui indikator: Terpenuhinya kebutuhan dan Terpenuhinya harapan pelanggan. Penilaian responden atas kualitas pelayanan pada PT. Bisma Narendra dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 5 Variabel Kepuasan Pelanggan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1.	Perusahaan selalu menanyakan kebutuhan kepada Anda	0	0	14	37	9	60	3.92	S
2.	KualitaSDM yang baik dan cepat dalam memenuhi pesanan	0	1	17	28	14	60	3.92	S
3.	Perusahaan berupaya memberikan produk yang tahan terhadap korosi	0	1	22	28	9	60	3.75	S
4.	Anda merasa PT. Bisma berupaya memenuhi harapan Anda	0	1	10	32	17	60	4.08	S
5	Anda senang bekerjasama dengan PT.Bisma Narendra	0	1	25	25	9	60	3.70	S
6	Proses produksi selalu tepat waktu dalam memenuhi order Anda	0	0	18	34	8	60	3.83	S
7	Pengiriman pesanan Anda selalu didahului dengan konfirmasi	0	1	13	29	17	60	4.03	S
8	Saya memiliki komitmen untuk selalu membeli produk ini	0	0	21	24	15	60	3.90	S
9	Anda pusa dengan nilai dan kualitas produk	0	0	18	32	10	60	3.87	S
10	Anda merasa berbisnis dengan perusahaan ini	0	0	15	30	15	60	4.00	S
Rata-rata Variabel Kepuasan Pelanggan								4.90	S

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel kepuasan pelanggan sebesar **4,90** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa perusahaan memiliki kemampuan yang dalam memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan.

PENGUJIAN INSTRUMEN DATA

1. Hasil Uji Valiiditas

Berdasar perhitungan dengan menggunakan menggunakan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 22.00 for windows*. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian diperoleh nilai *rhitung* lebih besar dari *rtabel* dan nilai *r* positif, dengan demikian maka semua butir pernyataan dikatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasar perhitungan dengan menggunakan menggunakan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 22.00 for windows*. Diperoleh nilai *Cronbach Alfa* lebih besar dari nilai *rtabel* atau nilai *r* hitung > *r* tabel dan nilai *r* bernilai positif, dengan demikian maka butir pernyataan dalam variabel dalam penelitian dikatakan reliabel dan data layak untuk diolah ke pengujian berikutnya.

HASIL ANALISIS DATA

Pada bagian pengujian ini dimaksudkan untuk menunjukkan hasil dari pengujian atas variabel Persepsi Merek (X1) dan Kualitas Pelayanan (X2) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y). Adapun hasil analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel persepsi merek (X1) dan kualitas pelayanan (X2 terhadap kepuasan pelanggan (Y) secara sendiri-sendiri. Adapun hasil analisis regresi linier sederhana sebagai berikut

Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Antara Persepsi Merek (X1) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.301	3.721		4.919	.000
	Persepsi Merek (X1)	.532	.095	.592	5.588	.000

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut :

$$Y = 18,301 + 0,532X1$$

Di mana :

Y = Kepuasan Pelanggan

X1 = Variabel Persepsi Merek

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 18,301, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi variabel persepsi merek maka besarnya nilai kepuasan pelanggan sudah terbentuk sebesar 18,301.
- Variabel persepsi merek (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,532. Yang artinya jika variabel persepsi merek (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel kualitas pelayanan (X2) tetap, maka kepuasan pelanggan akan meningkat sebesar 0,532 satuan.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kualitas Pelayanan (X2) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.652	3.756		4.967	.000
	Kualitas Pelayanan (X2)	.529	.097	.581	5.442	.000

Sumber : Data Primer diolah

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut :

$$Y = 18,652 + 0,529X2$$

Di mana :

Y = Kepuasan Pelanggan

X2 = Variabel Kualitas Pelayanan

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 18,652, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi variabel kualitas pelayanan maka besarnya nilai kepuasan pelanggan sudah terbentuk sebesar 18,652.
- Variabel kualitas pelayanan (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,529. Yang artinya jika variabel kualitas pelayanan (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel persepsi merek (X1) tetap, maka kepuasan pelanggan akan meningkat sebesar 0,529 satuan.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel persepsi merek (X1) dan kualitas pelayanan (X2 terhadap kepuasan pelanggan (Y). Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.683	3.937		3.221	.002
	Persepsi Merek (X1)	.348	.107	.388	3.244	.002
	Kualitas Pelayanan (X2)	.331	.109	.364	3.050	.003

Sumber : Data Primer diolah

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut :

$$Y = 12,683 + 0,348X1 + 0,331X2$$

Di mana :

Y = Variabel Kepuasan Pelanggan

X1 = Variabel Persepsi Merek

X2 = Variabel Kualitas Pelayanan

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilia konstanta diperoleh sebesar 12,683, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel persepsi merek dan kualitas pelayanan besarnya nilai kepuasan pelanggan sudah terbentuk sebesar 12,683.
- Variabel persepsi merek (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,348. Hal ini diartikan bahwa jika variabel persepsi merek (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel kualitas pelayanan (X2) tetap atau konstan (0), maka kepuasan pelanggan (Y) juga akan mengalami peningkatan 0,348 satuan.
- Variabel kualitas pelayanan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,331. Hal ini diartikan bahwa jika variabel kualitas pelayanan (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel persepsi merek (X1) tetap atau konstan (0), maka kepuasan pelanggan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,331 satuan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (Kd) digunakan untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam hal ini adalah variabel persepsi merek dan kualitas pelayanan baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan pelanggan. Adapun hasil pengolahan data dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Persepsi Merek (X1) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.339	2.703

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,338 atau 33,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh persepsi merek secara parsial terhadap kepuasan pelanggan adalah sebesar 35,0%, sedangkan sisanya sebesar 65,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Kualitas Pelayanan (X2) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.327	2.728

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,338 atau 33,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kualitas pelayanan secara parsial terhadap kepuasan pelanggan adalah sebesar 33,8%, sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Persepsi Merek (X1) Dan Kualitas Pelayanan (X2) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.422	2.528

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,441 atau 44,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh persepsi merek dan kualitas pelayanan secara bersama-sama terhadap kepuasan pelanggan adalah sebesar 44,1%, sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis Pertama : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi merek terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Naredra di Jakarta.

Tabel 4.12 Pengujian Hipotesis Variabel Persepsi Merek (X1) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.301	3.721		4.919	.000
	Persepsi Merek (X1)	.532	.095	.592	5.588	.000

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* (5.588 > 2.002), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi merek terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Naredra di Jakarta dapat diterima.

Hipotesis Kedua : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Naredra di Jakarta.

Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis Variabel Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.652	3.756		4.967	.000
	Kualitas Pelayanan (X2)	.529	.097	.581	5.442	.000

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* (5.442 > 2.002), hal itu juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi merek terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Naredra di Jakarta dapat diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu persepsi merek dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. Dalam pengujian ini digunakan uji F.

Hipotesis Ketiga : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi merek dan kualitas pelayanan secara simultan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Naredra di Jakarta.

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.651	2	143.826	22.501	.000 ^b
	Residual	364.349	57	6.392		
	Total	652.000	59			

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau ($22.501 > 2.770$), dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi merek dan kualitas pelayanan secara simultan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta dapat diterima.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Dari hasil pengujian statistik dan analisis diatas, maka dapat dipaparkan analisis pengaruh persepsi merek dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta, sebagai berikut :

1. Pengaruh Persepsi Merek Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

- Korelasi antara persepsi merek terhadap kepuasan pelanggan adalah sebesar 0,592. Dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif sebesar 0,592 dengan tingkat hubungan atau pengaruh sedang antara variabel persepsi merek dengan kepuasan pelanggan Pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.
- Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 18,301 + 0,532X1$
- Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,350, data tersebut mengindikasikan bahwa variabel persepsi merek memberikan kontribusi pengaruh sebesar 35,0% terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

- Nilai *thitung* sebesar 5,588 dengan signifikansi t sebesar 0,000
- Nilai *ttabel* (0,05;58) = 2,002
- Karena *thitung* > *ttabel* (5,588 > 2,002) dan signifikansi t < 0,05 atau (0,000 < 0,05)

Berarti Hipotesis H1 yang penulis ajukan dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa persepsi merek berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

2. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

- Korelasi antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan adalah sebesar 0,581. Dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif sebesar 0,581 dengan tingkat hubungan atau pengaruh **sedang** antara variabel kualitas pelayanan dengan kepuasan pelanggan Pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.
- Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 18,652 + 0,529X2$
- Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,338, data tersebut mengindikasikan bahwa variabel kualitas pelayanan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 33,8% terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.
- Nilai *thitung* sebesar 5,442 dengan signifikansi t sebesar 0,000
- Nilai *ttabel* (0,05;58) = 2,002
- Karena *thitung* > *ttabel* (5,442 > 2,002) dan signifikansi t < 0,05 atau (0,000 < 0,05)

Berarti Hipotesis H2 yang penulis ajukan dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

3. Pengaruh Persepsi Merek dan Kualitas Pelayanan secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

- Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,683 + 0,348X_1 + 0,331X_2$.
- Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar sebesar 0,441. Data tersebut mengindikasikan bahwa persepsi merek dan kualitas pelayanan secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 41,1% terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta, selebihnya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- Nilai F_{hitung} sebesar 22,501 dengan signifikansi F sebesar 0,000.
- Nilai $F_{tabel} = F(0,05;57) = 2,770$.
- Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,501 > 2,770$) dan F signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$)

Berarti Hipotesis H3 yang penulis ajukan dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi merek dan kualitas pelayanan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, dan SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis mengenai pengaruh persepsi merek dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta, seperti yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi merek berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,588 > 2,002$) dan signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) persepsi merek mempunyai

korelasi positif dengan kepuasan pelanggan sebesar 0,592. Persepsi merek mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 35,0% terhadap kepuasan pelanggan. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 18,7301 + 0,532X_1$ yang diartikan apabila persepsi merek yang ada dibenak pelanggan meningkat maka akan meningkatkan kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

2. Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,442 > 2,002$) dan signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) kualitas pelayanan mempunyai korelasi positif dengan kepuasan pelanggan sebesar 0,681. Kualitas pelayanan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 33,8% terhadap kepuasan pelanggan. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 18,652 + 0,529X_2$ yang diartikan apabila kualitas pelayanan meningkat maka akan meningkatkan kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.
3. Persepsi merek dan kualitas pelayanan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,501 > 2,770$) dan signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Persepsi merek dan kualitas pelayanan secara bersama-sama mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 41,1% terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta, selebihnya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya distribusi, lokasi, promosi. Model regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 12,683 + 0,348X_1 + 0,331X_2$ yang diartikan apabila persepsi merek dan kualitas pelayanan meningkat maka akan meningkatkan kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta.

Implikasi

Dari hasil kesimpulan diatas, penelitian ini memiliki implikasi sebagai berikut :

1. Agar tingkat kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta tetap tinggi maka hendaknya variabel persepsi merek harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh pihak PT. Bisma Narendra, indikator-indikator yang ada dalam persepsi merek harus dipahami dan dijalankan oleh semua karyawan perusahaan, sehingga kualitas produk akan diakui oleh pelanggan dan semakin tertanam dengan baik citra produk dalam benak pelanggan.
2. Agar tingkat kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta tetap tinggi maka hendaknya variabel kualitas pelayanan harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh pihak PT. Bisma Narendra, indikator-indikator yang ada dalam kualitas pelayanan harus dipahami dan dijalankan oleh semua karyawan perusahaan. Kualitas pelayanan apabila dikelola dengan tepat, kontribusi positif terhadap terwujudnya kepuasan pelanggan akan mengalami perkembangan yang positif.
3. Agar tingkat kepuasan pelanggan pada PT. Bisma Narendra di Jakarta tetap tinggi maka hendaknya variabel dan indikator-indikator persepsi merek dan kualitas pelayanan secara bersama-sama dan terintegrasi harus diperhatikan dan ditingkatkan dan dipahami oleh pihak PT. Bisma Narendra, guna mendukung terciptanya proses pembelian pelanggan yang berkelanjutan, dapat menerapkan strategi pemasaran yang lain secara komprehensif dalam upaya menciptakan kepuasan pelanggan, serta memperbaiki mutu produk agar memiliki kualitas yang lebih baik lagi yang pada akhirnya akan meningkatkan omset perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharap-

kan dapat bermanfaat bagi PT. Bisma Narendra. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. PT. Bisma Narendra harus meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan variabel persepsi merek, memastikan kebijakan-kebijakan promosi dijalankan oleh semua karyawan secara benar dan menjaga mutu produk sehingga mampu mengurangi adanya celah atau *gap* dalam *profile* struktur pasar yang dimasukinya terutama celah yang berhubungan dengan tingkat penggunaan (*Usage Gap*) untuk melihat pelanggan merek lain dan juga bukan *user/pemakai* yang terdapat di dalam pasar tersebut.
2. PT. Bisma Narendra harus meningkatkan upaya yang berkaitan dengan variabel kualitas pelayanan dengan cara memberikan training bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama bagaimana memperlakukan pelanggan dengan baik dan produksi dapat memberikan kepastian bahwa order pelanggan dapat diproduksi secara tepat waktu.
3. PT. Bisma Narendra harus meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan variabel kepuasan pelanggan, memastikan kebijakan-kebijakan dalam membuat pelanggan puas dan tidak kecewa dijalankan oleh semua karyawan secara benar. Semua yang terkait dengan sikap, kualitas produk dan pengiriman dibuat jadwal yang valid dan terintegrasi antara bagian *marketing*, gudang, eskpedisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, A, David, 2008. "*Manajemen Ekuitas Merek*". Alih Bahasa Aris Ananda, Mitra Utama, Jakarta.
- Algifari, 2010. "*Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*". Edisi kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Alma, Buchori. 2009. "*Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*". CV. Alfabetha. Bandung.
- Anoraga Panji. 2007. "*Psikologi Kerja*". Rineka Cipta. Jakarta.

- Arief S. Sadiman, dkk. 2011. "*Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*". Rajawali Press. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*". PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Assauri, Sofian. 2013. "*Manajemen Produksi Dan Operasi*". LPFE Universitas Indonesia. Jakarta.
- Chandon, P., Wansink, B. and Laurent, G. 2012. "*A Benefit Congruency Framework of Sales Promotion Effectiveness*". *Journal of Marketing*, Forthcoming.
- Chandra, Gregorius. 2011. "*Strategi Dan Program Pemasaran*". Andi Offset, Yogyakarta.
- Darmadi, Sugiarto. 2001. "*Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas Dan Perilaku Merek*". Edisi Pertama. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Doney, Patricia M and Cannon, Joseph P. 1997. "*An Examination Of The Nature Of Trust In Buyer-Seller Relationships*". *Journal of Marketing*, Vol.61, pp.35-51.
- Durianto, D., Sugiarto. 2007. "*Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*". PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- G.R. Terry, & Rue, Leslie W. Rue. 2010. "*Dasar-dasar Manajemen*". Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Edisi Kelima. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Griffin, Jill. 2005. "*Customer Loyalty: How to Earn It, How to Keep It*". Simon and Chuster. Inc. New York.
- Handi Chandra. 2008. "*Prinsip Kepuasan Nasabah*". Cetakan kelima. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Hasan, Ali. 2013. "*Marketing*". Media Utama., Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. 2012. "*Dasar-dasar Perbankan*". Haji Masagung. Jakarta.
- Hurriyati, Ratih. 2010. "*Bauran Pemasaran Dan Loyalitas Pelanggan*". CV. Alfabeta. Bandung.
- Kasmir. 2012. "*Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*". Edisi Keenam. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Keller dan Armstrong. 2012. "*Prinsip-prinsip Pemasaran*". Edisi Kedua Belas. Jilid Satu. Erlangga. Jakarta.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2012. "*Manajemen Pemasaran*". PT Macaman Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Kotler, Philip, "*Manajemen Pemasaran*", Edisi Keempat belas, PT. Indeks, Jakarta, 2012.
- Laksana, Fajar. 2008. "*Manajemen Pemasaran*". Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Lovelock and Wright. 2011. "*Principle of Services Marketing And Management*". Prentice Hall Inc., Upper Saddle River. New Jersey. USA.
- M.F.Shellyana J & H.Hidayat, 2012, "*Hubungan Antara Persepsi Pelanggan Dan Konsep Pemasaran Terhadap Produk Merk Toko*", Dalam Jurnal Ekonomi Pembangunan, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2012. "*Dasar-dasar Perbankan*". Haji Masagung. Jakarta.
- Marknesis, Tim. 2009. "*Customer Satisfaction and Beyond*". Marknesi. Yogyakarta.
- Nanang Tasunar. 2006. "*Kualitas Pelayanan*". PT. Gramedia Pustaka Utama. Ghalia Bogor.
- Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor : 02/M-IND/PER/2009 membuat regulasi tentang pemberlakuan Wajib Standar Nasional Indonesia (SNI).
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 28 tahun 2008 tentang kebijakan industri nasional
- Rangkuti, Freddy. 2009. "*The Power of Brands Teknik Mengelola Brand Equity dan Strategi Pengembangan Merek, Plus Analisis Kasus dengan SPSS*". PT. Gramedia Utama. Jakarta.
- Ross, David Frederick. 2004. "*Distribution Planning & Control*". Chapman and Hall.
- Russel & Lane Kleppner's. 1996. "*Advertising Procedure*". Edisi kedua. Prentice Hall.

- Safroni, Ladzi. 2012. *"Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia"*. PT. Aditya Media Publishing. Surabaya.
- Saladin, Djaslim. 2007. *"Manajemen Pemasaran"*. PT. Linda Karya. Bandung.
- Salam, Darma Setyawan. 2004. *"Manajemen Pemerintahan Indonesia"*. PT. Djambatan. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *"Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif"*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Simamora, Bilson. 2012. *"Panduan Perilaku Pelanggan"*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D"*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Swastha, Bashu dan T. Handoko. 2008. *"Manajemen Pemasaran Moderen"*. BPFE. Yogyakarta.
- Syofian Siregar. 2010. *"Statistika Deskriptif Untuk Penelitian"*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorious dan Adriana, Dedi. 2008. *Pemasaran Strategic*, Yogyakarta: Andi Offset
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. 2012. *"Service Quality and Satisfiation"*. Edisi tiga. Andi. Jakarta.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang industri.
- Umar, Husen. 2013. *"Riset Pemasaran Dan Perilaku Pelanggan"*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Usmara. 2003. *"Strategi Baru Manajemen Pemasaran"*. Amoro book. Yogyakarta.
- Vanessa, Gaffar. 2007. *"Customer Relationship Management and Marketing Public Relation"*. Alfabeta. Bandung.
- Wawan S. Suherman. 2004. *"Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan"*. FIK UNY. Yogyakarta.
- William J. Stanton, 2010. *"Prinsip-Prinsip Pemasaran"*, Edisi ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Wiwik Handayani. 2008. *"Kualitas Jasa"*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Zeithaml and Bitner. 2008. *"Service Marketing"*. McGraw Hill Companies. Singapore.



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRESTASI BELAJAR
(STUDI KASUS PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PAMULANG, TANGERANG SELATAN
TAHUN AKADEMIK 2016-2017)**

Denok Sunarsi
Universitas Pamulang
denoksunarsi@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi belajar, pengaruh motivasi terhadap prestasi belajar dan pengaruh kompetensi terhadap prestasi belajar serta pengaruh disiplin, motivasi dan kompetensi terhadap prestasi belajar secara simultan.

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka yang nantinya akan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar pada mahasiswa Universitas Pamulang. Pada penelitian ini, penulis menjadikan mahasiswa Universitas Pamulang Tahun Akademik 2016-2017 sebagai populasi totalnya berjumlah 35.246 mahasiswa. Adapun jumlah sampel diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003 : 146) dengan tingkat galat sebesar 10% diperoleh hasil 99,72. Dibulatkan menjadi 100 responden. Analisis data menggunakan SPSS Versi 17. Teknik uji sampling menggunakan metode sensus dan teknik pengambilan data diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda serta uji hipotesis.

Hasil uji simultan yang telah dilakukan maka variabel Disiplin, Motivasi dan Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Belajar nilai koefisien determinasi sebesar 0,636 artinya data tersebut mengindikasikan bahwa disiplin, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 63,6% terhadap prestasi belajar dan selebihnya 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu disiplin, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi belajar.

Kata Kunci : *Disiplin, Motivasi, Kompetensi, dan Prestasi Belajar*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu upaya mengembangkan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan,

mulai dari tingkat dasar, menengah, sampai ke tingkat tinggi.

Perguruan tinggi sebagai lembaga formal merupakan sarana dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan nasional. Sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasio-

nal Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajarannya agar mahasiswa secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.

Tujuan pendidikan nasional tersebut mengandung makna terwujudnya kemampuan bangsa dalam rangka menangkal setiap ajaran, paham atau ideologi yang bertentangan dengan Pancasila. Artinya, program dan proses pendidikan itu pada semua tingkatan dan jenis pendidikan diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Proses pembelajaran di perguruan tinggi berbeda dengan pembelajaran di sekolah. Di perguruan tinggi mahasiswa dituntut untuk lebih mandiri dalam belajar. Suasana belajar yang pasif dan menerima saja apa yang disampaikan dosen tidak akan menghasilkan pembelajaran yang sesuai dengan harapan. Sebagai orang dewasa, mahasiswa harus mampu mengarahkan diri sendiri agar dapat memiliki kemampuan yang mengoptimalkan pembelajarannya.

Lulusan perguruan tinggi atau sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang mampu menguasai suatu bidang keahlian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional, serta mampu menghasilkan karya-karya unggul yang dapat bersaing di dunia. Penguasaan terhadap berbagai cabang keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mutlak diperlukan dalam rangka menggerakkan berbagai sektor industri dalam rangka meningkatkan nilai tambah dan produktivitas nasional yang berkelanjutan.

Salah satu langkah yang dilakukan oleh Pemerintah untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik adalah pendidikan. Pendidikan memegang peranan penting dalam mencipta-

kan tingkah laku, mental dan seluruh aspek kehidupan suatu negara karena pendidikan merupakan tolak ukur yang menentukan maju atau mundur proses pembangunan Negara dalam segala bidang. Sesuai dengan Undang-undang Dasar 1945 pasal 31, dimana penyelenggaraan pendidikan di Indonesia minimal Sembilan tahun (SD sampai SMP). Pendidikan jenjang selanjutnya adalah SMA dan Perguruan Tinggi. Proses belajar mengajar di perguruan tinggi menuntut mahasiswa untuk mencapai pembelajaran yang optimal dengan melakukan penekanan pada nalar dan pemahaman pengetahuan antara teori dengan praktiknya.

Universitas Pamulang (Unpam) Tangerang Selatan merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang mampu menghasilkan kaum intelektual yang berkualitas dan memiliki sikap dengan tatanan moral serta etika yang baik. Tugas utama mahasiswa adalah belajar, dimana dengan belajar setiap orang akan mendapatkan ilmu yang berguna bagi kehidupan di masa yang akan datang. Belajar merupakan proses dari yang tidak tahu menjadi tahu, yang tidak paham menjadi paham dan sebagainya.

Proses belajar sangat erat kaitannya dengan disiplin, yaitu disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006:30). Motivasi, yaitu motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins, 2006:35) dan kompetensi, yaitu kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. (R. Palan, 2007:5) dan kesemuanya itu mendukung dalam peningkatan prestasi belajar mahasiswa dimana prestasi belajar adalah apa yang telah dapat diciptakan, hasil pekerjaan, hasil yang menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan keuletan kerja (Djamarah 1994: 20-21)

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka penulis menetapkan perumusan masalah yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin (X1) terhadap prestasi belajar (Y)?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi (X2) terhadap prestasi belajar (Y)?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X3) terhadap prestasi belajar (Y)?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) terhadap prestasi belajar (Y) secara simultan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Setiap tindakan manusia tanpa disiplin akan saling mengalami kejanggalan karena disiplin merupakan unsur yang sangat penting. Dalam suatu perusahaan, untuk mencapai tujuan yang diinginkan pada setiap fungsi dan kegiatan harus memperhatikan fungsi disiplin. Kedisiplinan (disiplin kerja) sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan, sehingga setiap perusahaan menetapkan suatu peraturan yang berlaku bagi karyawan untuk dipatuhi, seperti jam kerja, aturan cuti, izin tidak masuk bekerja dan lain-lain.

Menurut Handoko (2012:208) mendefinisikan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Hakikat disiplin menurut (Heijrachman dan Husnan dalam Sinambela, 2012:238) adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah.

Disiplin menurut Suwatno, (2001:228) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut P. Sagian, (2008:130) menegaskan bahwa daya pendorong yang mengakibatkan

kan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, peranan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian.

Keith Davis dalam Mangkunegara, (2011:129) mengemukakan bahwa: "*discipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:193) menyatakan bahwa: Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya.

Dari beberapa teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pendisiplinan adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu mahasiswa supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat mengunggulkannya dalam jangka waktu panjang.

Motivasi

Motif dan Motivasi merupakan bagian dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pengintegrasiaan. Menurut teori humanitis dalam Hasibuan, (2005:14), perangsang yang paling dasar dari organisasi manusia tertuju pada perwujudan diri (*self actualization*), usaha keras yang terus menerus untuk mewujudkan potensi yang melekat pada dirinya. Orang yang melakukan perwujudan diri adalah orang yang berpusat pada persoalan (*problem centered*),

demokratis, sangat kreatif, mampu mengadakan hubungan interpersonal yang mendalam, memuaskan, dan dapat segera menerima orang lain sebagaimana adanya.

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi mahasiswa, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2013:94), motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Menurut Hasibuan, (2014:141), Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan mahasiswa khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi mahasiswa agar mau belajar sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Human Science Theory dari Elton Mayo ini menjadi dasar dan inspirasi yang mendorong perkembangan teori-teori Motivasi selanjutnya.

G.R. Terry mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda.

Pertama, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Kedua, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekali-

gus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek statis yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi. Aspek Motivasi statis kedua adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Motivasi merupakan respon terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh mahasiswa tercapai.

Kompetensi

Menurut R. Palan (2007:5), istilah '*competencies*', '*competence*' dan '*competent*' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata '*competence*' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep

diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Menurut definisi ini, kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Kompetensi dasar adalah karakteristik penting seperti pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan seseorang untuk mencapai standar minimum dalam sebuah pekerjaan. Hanya saja kompetensi dasar ini tidak membedakan karyawan yang berkinerja unggul dari yang biasa.

Kompetensi Pembeda: kompetensi ini merujuk pada faktor-faktor seperti motif, karakteristik pribadi, konsep diri, serta nilai-nilai yang membedakan karyawan yang berkinerja unggul dari karyawan biasa, Karya Mc. Clelland saat ini sudah menghasilkan perkembangan model-model kompetensi generik (umum), terutama fungsi manajerial. Banyak organisasi konsultansi internasional yang telah mengembangkan model kompetensi untuk digunakan dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa istilah kompetensi mengacu pada dimensi perilaku dari suatu peranan perilaku yang memerlukan orang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan memuaskan. Kompetensi membuat karakter yang ditunjukkan untuk membedakan kinerja tinggi dalam peranan yang ditentukan.

Prestasi Belajar

Prestasi belajar adalah sebuah kalimat yang terdiri dari dua kata, yakni prestasi dan belajar. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pengertian prestasi adalah hasil yang telah

dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya (1991: 787). Sedangkan menurut Djamarah (1994: 20-21) prestasi adalah apa yang telah dapat diciptakan, hasil pekerjaan, hasil yang menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan keuletan kerja. Dalam buku yang sama Nasrun harahap, berpendapat bahwa prestasi adalah penilaian pendidikan tentang perkembangan dan kemajuan mahasiswa berkenaan dengan penguasaan bahan pelajaran yang disajikan kepada mahasiswa.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan seseorang atau kelompok yang telah dikerjakan, diciptakan dan menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan bekerja.

Selanjutnya untuk memahami pengertian tentang belajar berikut dikemukakan beberapa pengertian belajar diantaranya menurut Slameto (2003: 2) “belajar ialah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya”.

Muhibbin Syah (2000: 136) bahwa belajar adalah tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relatif menetap sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif. Begitu juga menurut James Whitaker yang dikutip oleh Wasty Soemanto (1990: 98-99), belajar adalah proses dimana tingkah laku ditimbulkan atau diubah melalui latihan dan pengalaman.

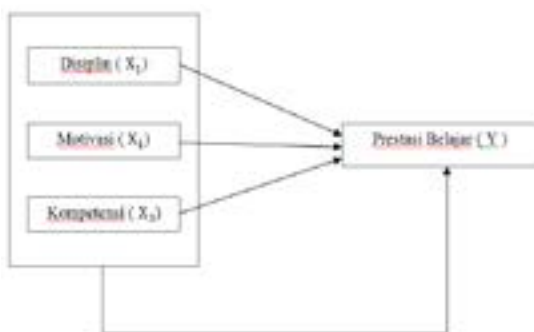
Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa belajar merupakan kegiatan yang dilakukan secara sadar dan rutin pada seseorang sehingga akan mengalami perubahan secara individu baik pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah laku yang dihasilkan dari proses latihan dan pengalaman individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Menurut Winkel melalui Sunarto (1996: 162) mengatakan bahwa “prestasi belajar adalah suatu bukti keberhasilan belajar atau kemampuan seorang siswa dalam melakukan kegiatan bela-

jarnya sesuai dengan bobot yang dicapainya”.

Menurut Abu Ahmadi dan Widodo Supriyono (1990: 130) “prestasi belajar merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor yang mempengaruhinya baik dari dalam diri (faktor internal) maupun dari luar (faktor eksternal) individu”. Berdasarkan beberapa batasan diatas, prestasi belajar dapat diartikan sebagai kecakapan nyata yang dapat diukur yang berupa pengetahuan, sikap dan keterampilan sebagai interaksi aktif antara subyek belajar dengan obyek belajar selama berlangsungnya proses belajar mengajar untuk mencapai hasil belajar.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka yang nantinya akan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, dan kompetensi terhadap prestasi belajar pada mahasiswa Universitas Pamulang. Sedangkan untuk rancangan penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh mahasiswa Universitas Pamulang Tahun Akademik 2016-2017 yang totalnya berjumlah 35.246 mahasiswa. Adapun jumlah sampel diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003 : 146) dengan tingkat galat sebesar 10% diperoleh hasil 99,72. Dibulatkan menjadi 100 responden. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini

sebanyak 100 responden. Pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini antara lain observasi, penyebaran kuisioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan kuesioner atau angket yang disebar pada responden (sampel penelitian) untuk mengetahui data tentang disiplin, motivasi dan kompetensi terhadap prestasi belajar mahasiswa. Dalam penilaian angket, digunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi *pearson product moment*, dengan ketentuan jika $r > \text{tabel } r$, berarti instrumen valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Alpha Coanbach* dengan ketentuan jika *Alpha Croanbach* (hitung r) $> 0,60$ berarti instrumen tersebut reliabel. Teknik analisis data antara lain uji asumsi klasik dan analisis regresi ganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Data yang telah terkumpul harus diuji normalitasnya terlebih dahulu guna mengetahui apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebarannya normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan SPSS 17.0 *for windows*. Dengan ketentuan, jika nilai *Asymp Sig* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan yang dimiliki oleh satu variabel independen dengan variabel independen yang lain dalam satu model. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*),

dengan ketentuan jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka data tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan variabel yang berbeda antar observasi ke observasi lain. Untuk mengetahui apakah terjadi heterokedastisitas atau tidak, dapat dilihat pada gambar Scattreplot, jika pada gambar scatterplot tidak ada pola yang jelas serta titiktitik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Ganda

Teknik analisis regresi ganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan kompetensi terhadap prestasi belajar mahasiswa Universitas Pamulang. Dengan persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + X_2 b_2 + X_3 b_3$.

Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan dengan teknik probabilitas, dengan cara membandingkan nilai probabilitas Sig dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai probabilitas sig < 0,05 maka signifikan.

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Universitas Pamulang adalah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) berlokasi di Jalan Surya Kencana No. 1, Pamulang, Kelurahan Pamulang Barat, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten – Indonesia. No. Telepon (021) 7412566, Dax. (021) 7412566, Email :info@unpam.ac.id,website:www.unpam.ac.id.

Universitas Pamulang didirikan pada tanggal 15 Mei 2000, oleh yayasan Prima Jaya, yang diketuai oleh Drs. Wayan Ardana. Berdasarkan surat keputusan (SK) menteri pendidikan nasional (MENDIKNAS), No. 136/D/0/2001, tentang Izin Operasional Perguruan Tinggi Swasta Universitas Pamulang, maka Universitas Pamulang mulai beroperasi melaksanakan perannya dalam bidang pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan rakyat.

Setelah berganti manajemen pada tahun 2014/2015 dari yayasan Prima Jaya, maka berganti pula lah tujuan yang ingin dicapai oleh Universitas Pamulang dibawah naungan yayasan Sasmita Jaya. Tujuan dari yayasan Sasmita Jaya adalah mewujudkan suatu sarana pendidikan yang murah dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat sehingga orang yang miskin pun bisa mengenyam pendidikan tingkat tinggi.

Oleh karena itu, Universitas Pamulang yang lebih dikenal dengan singkatan Unpam berupaya untuk menjadi perguruan tinggi swasta yang terdepan. Unpam Juga mengangkat tenaga-tenaga pengajar dan staff administrasi yang kompeten dibidangnya. Unpam juga berupaya menyediakan fasilitas yang dapat menunjang pendidikan mahasiswa dan mahasiswinya.

Pada mulanya, Unpam mengadakan perkuliahan di sekolah SMK Sasmita Jaya, karena belum memiliki gedung yang memadai. Namun seiring dengan berjalannya waktu, maka Unpam semakin berupaya meningkatkan pelayanan dan peningkatan fasilitas baik sarana maupun prasarana sehingga Unpam yang dulunya dikenal dengan Universitas Paling Murah, kini bisa menjadi Universitas paling mentereng karena seperti kita ketahui bahwa saat ini Unpam sudah memiliki 2 gedung megah, ruang rektorat untuk pertemuan, gedung pasccasarjana dan sedang di bangun gedung baru lagi.

Pada saat ini yakni tahun 2017, Universitas Pamulang hampir merampungkan pembangunan gedung perkuliahan baru (Kampus

2) di daerah Viktor. Dengan fasilitas yang semakin memadai dan dosen yang mempunyai Universitas Pamulang telah berkontribusi nyata terhadap dunia pendidikan Indonesia dan generasi-generasi muda Indonesia. Karena sejatinya Pendidikan semestinya bisa diakses oleh siapa saja dan hak setiap individu.

Unpam juga senantiasa meningkatkan kualitas dan pengembangan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja, sehingga lulusan Universitas Pamulang mampu bersaing dan dapat diterima di dunia kerja. Dengan terselenggaranya pendidikan murah di Universitas Pamulang, pihak yayasan Sasmita jaya berharap semua lapisan masyarakat di Indonesia dapat menikmati pendidikan di bangku kuliah. Dengan terdidiknya seluruh lapisan masyarakat Indonesia, maka secara otomatis dapat menurunkan tingkat kebodohan dan kemiskinan serta meningkatkan daya jual dan harga diri masyarakat Indonesia.

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk lebih jelasnya data responden sesuai hasil kuisioner yang disebarkan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Tanggapan responden	
		Orang	%
1	Pria	32	32%
2	Wanita	68	68%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Dengan melihat tabel 4.1 diatas maka, responden yang mengisi kuisioner sebagian besar adalah wanita dengan presentase sebesar 68%, sedangkan untk pria dengan presentase 32%. Hal ini dapat digambarkan bahwa secara umum responden dalam penelitian ini lebih dominan wanita.

Berdasarkan Usia

Data mahasiswa yang berhasil peneliti dapatkan berdasarkan usia adalah

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Tanggapan responden	
		Orang	%
1	18	20	20%
2	19	25	25%
3	20	15	15%
4	21	40	40%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

B. Deskripsi Data

1. Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin

Tabel 4.3
Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	
1.	Saya datang tepat waktu untuk mengikuti perkuliahan.	44	32	15	8	1	
2.	Saya ikut andil dalam memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan di kampus.	37	36	26	1	0	
3.	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari dosen.	40	39	17	4	0	
4.	Jarak tempat tinggal dan kampus tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya.	51	32	16	1	0	
5.	Saya menaati aturan yang ada di perguruan tinggi.	55	32	11	2	0	
6.	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakan disiplin.	29	45	19	5	2	
7.	Saya harus melaksanakan tugas- tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	31	40	20	9	0	
8	Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dosen	37	36	26	1	0	
		$\Sigma = 800$ <small>(8*100)</small>	324	292	150	31	3
		$\Sigma = 100\%$	40,5	36,5	18,8	3,88	0,38

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Penilaian responden terhadap kedisiplinan merupakan salah satu indikator yang diterapkan oleh perguruan tinggi dan data penilaian ini diperoleh berdasarkan hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 100 mahasiswa, sehingga mendapatkan penilaian sebagai berikut :

Penilaian responden terhadap kedisiplinan merupakan salah satu indikator yang diterapkan oleh perguruan tinggi dan data penilaian ini diperoleh berdasarkan hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 100 mahasiswa, sehingga mendapatkan penilaian sebagai berikut :

Kedisiplinan mahasiswa di kampus dapat dikatakan sudah maksimal atau baik dimana sebanyak 324 atau 40,5% orang menjawab “Sa-

ngat Setuju” atau setara dengan $(\frac{324}{800}) * 100\%$, kemudian di susul dengan yang menjawab “Setuju” sebanyak 292 (36,5%) atau $(\frac{292}{800}) * 100\%$, selebihnya yang menjawab “Ragu-ragu” sebanyak $(\frac{150}{800}) * 100\%$, atau sebanyak 18,8% kemudian disusul dengan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 31 orang atau 3,88% setara dengan dengan $(\frac{31}{800}) * 100\%$, dan sisa nya yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” Sebanyak 3 Orang atau 0,38% sama saja dengan dengan $(\frac{3}{800}) * 100\%$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa mahasiswa benar-benar sudah mematuhi peraturan yang ada di kampus hal ini juga dibuktikan dengan jawaban mahasiswa sebanyak 55 orang menjawab “Sangat Setuju” pada pernyataan ke 5 “Saya menaati aturan yang ada kampus”

2. Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

Tabel 4.4

Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak.	52	38	8	2	0
2.	Saya merasa aman dalam melakukan dan menerima ilmu yang diberikan oleh dosen saya.	42	37	18	3	0
3.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua dosen yang ada di kampus	36	39	18	7	0
4.	Saya selalu dan ingin selalu mendapat penghargaan atas tugas yang saya lakukan	33	49	12	4	2
5.	Saya suka mengerjakan tugas atau materi pelajaran yang belum dijelaskan oleh dosen	26	36	18	16	4
6.	Saya melakukan tanggung jawab karena ada imbalan yang pantas.	26	44	19	8	3
7.	Saya menjalankan tugas sesuai anjuran dosen	27	44	22	7	0
8.	Nilai hasil belajar yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan.	21	41	23	13	2
$\Sigma = 800_{(8*100)}$		263	328	138	60	11
$\Sigma = 100\%$		32,875	41	17,25	7,5	1,375

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 maka sangat terlihat jelas bahwa mahasiswa dapat belajar dan mengerjakan tugas dengan baik dan benar akibat adanya faktor motivasi, hal ini dilihat dari sebanyak 263 atau 32,8% orang menjawab “Sangat Setuju” setara dengan dengan $(\frac{263}{800}) \times 100\%$, lalu diikuti oleh mahasiswa yang menjawab “Setuju” sebanyak 328 orang atau 41% dengan $(\frac{328}{800}) \times 100\%$, selanjutnya sebanyak 138 atau 17,25% mahasiswa menjawab “Ragu-ragu” dengan $(\frac{138}{800}) \times 100\%$, dan diikuti oleh mahasiswa yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 60 orang atau 7,5% dan sebanyak 11 Orang yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” dengan $(\frac{11}{800}) \times 100\%$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa mahasiswa benar-benar merasa termotivasi, hal ini dapat ditunjukkan dengan sebanyak 49 mahasiswa menjawab “Setuju” pada pernyataan ke 4 “Saya selalu dan ingin selalu mendapat penghargaan atas tugas yang saya lakukan”, hal ini mengindikasikan bahwa mahasiswa sangat termotivasi apabila mendapat tugas.

Berdasarkan hasil analisis jawaban peserta didik tentang variabel kompetensi maka dilihat bahwa terdapat sebanyak 166 atau 20,75% mahasiswa menjawab “Sangat Setuju” $(\frac{166}{800}) \times 100\%$, lalu diikuti oleh mahasiswa yang menjawab “Setuju” sebanyak 391 atau 48,87% atau setara dengan $(\frac{391}{800}) \times 100\%$, kemudian disusul oleh mahasiswa yang menjawab “Ragu-ragu” sebanyak 179 orang atau 22,375% sama dengan $(\frac{179}{800}) \times 100\%$, lalu diikuti oleh mahasiswa yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 56 orang atau 7 % atau $(\frac{56}{800}) \times 100\%$, dan diikuti oleh mahasiswa yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 8 orang atau 1%. Sehingga dapat disimpulkan variabel kompetensi yang ada sudah baik dan hal ini dibuktikan dengan jawaban mahasiswa sebanyak 30 orang menjawab “Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh dosen” sehingga mahasiswa benar memiliki kompetensi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh dosen.

3. Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompetensi

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama mahasiswa di kampus.	18	52	19	8	3
2	Saya memahami dan mampu melakukan tugas sesuai standar yang berlaku.	21	45	26	6	2
3	Saya selalu mengerjakan soal latihan dengan serius.	10	49	25	16	0
4	Dengan inisiatif sendiri saya berusaha meningkatkan penguasaan materi dengan membaca literatur atau mengikuti pelatihan di luar lingkungan kampus	26	42	27	5	0
5	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan standar kompetensi perguruan tinggi	29	49	19	3	0
6	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh dosen	30	57	11	2	0
7	Dengan keterampilan, saya dapat menyelesaikan tugas	15	45	29	9	2
8	Saya selalu siap membantu teman lain yang memerlukan bantuan	17	52	23	7	1
$\Sigma = 800_{(8 \times 100)}$		166	391	179	56	8
$\Sigma = 100\%$		20,75	48,875	22,375	7	1

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

4. Analisis Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Belajar

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Belajar

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	
1	Saya mampu menghasilkan nilai dengan kualitas yang dapat dipertanggungjawabkan	57	24	9	9	1	
2	Saya sangat bergantung pada materi pembelajaran yang akan saya laksanakan	49	28	13	9	1	
3	Saya dapat menghasilkan nilai sesuai dengan target yang ditetapkan	54	29	12	0	5	
4	Saya sangat menguasai materi pembelajaran yang diberikan kepada saya	51	32	16	1	0	
5	Saya dapat bekerja sama dalam kelompok	42	36	15	3	4	
6	Saya selalu memberikan inisiatif jika kelompok mengalami kesulitan dalam mengatasi masalah dalam pembelajaran	55	32	11	2	0	
7	Saya mampu beradaptasi dengan materi pembelajaran dan rekan mahasiswa	32	32	30	4	2	
8	Saya selalu hadir setiap waktu dan selalu hadir tepat waktu	49	27	18	5	1	
		$\Sigma = 800_{(8 \cdot 100)}$	389	240	124	33	14
		$\Sigma = 100\%$	48,625	30	15,5	4,125	1,75

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel prestasi belajar maka terlihat sebanyak 389 atau 48,625% mahasiswa menjawab “Sangat Setuju” setara dengan $(\frac{389}{800}) \times 100\%$, kemudian disusul oleh mahasiswa yang menjawab “Setuju” sebanyak 240 mahasiswa atau 30% $(\frac{240}{800}) \times 100\%$, Kemudian 124 atau 15,5 % $(\frac{124}{800}) \times 100\%$, mahasiswa yang menjawab “Ragu-ragu”, lalu diikuti oleh mahasiswa yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 33 atau 4,125% atau $(\frac{33}{800}) \times 100\%$ mahasiswa dan disusul sebanyak 14 atau 1,75% atau $(\frac{14}{800}) \times 100\%$ peserta didik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar mahasiswa sudah sangat bagus hal ini dibuktikan dengan jawaban sebanyak 55 mahasiswa menjawab “Sangat Setuju” pada pernyataan ke 1 yaitu “Saya mampu menghasilkan nilai dengan kualitas yang dapat dipertanggungjawabkan”.

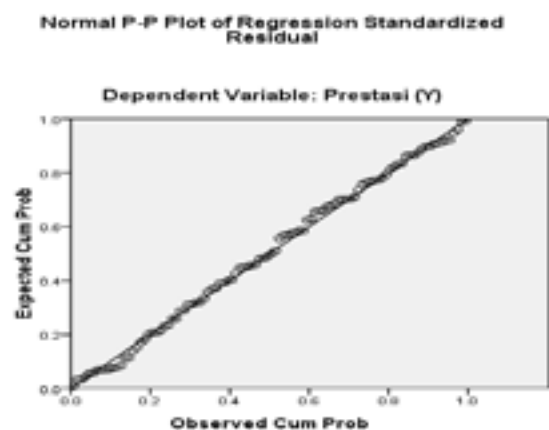
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 17 for windows. Berdasarkan hasil pengujian, dari 10 pernyataan instrumen/angket variabel disiplin, motivasi, kompetensi dan prestasi belajar. Semua dinyatakan valid karena $r > \text{tabel } r_{(0,3)}$, Sugiyono (2013:182).

Dan untuk uji reliabilitas, berdasarkan pengujian yang dilakukan diperoleh nilai *Alpha Croanbach* variabel Disiplin yaitu $0,747 > 0,60$ dan nilai *Alpha Croanbach* variabel motivasi yaitu $0,728 > 0,60$, dan variable kompetensi sebesar $0,627 > 0,60$ lalu untuk hasil uji reabilitas prestasi belajar diperoleh nilai sebesar $0,775 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat instrumen tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan normal Pplot dengan bantuan program SPSS 17 for windows.



Gambar Grafik 4.1 Normal P-plot

Dari hasil pengujian normalitas diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan, jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka data tidak mengalami multikolinieritas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.282	2.973			
	Disiplin (X1)	.550	.087	.480	.650	1.539
	Motivasi (X2)	.367	.079	.338	.706	1.416
	Kompetensi (X3)	.197	.092	.149	.786	1.273

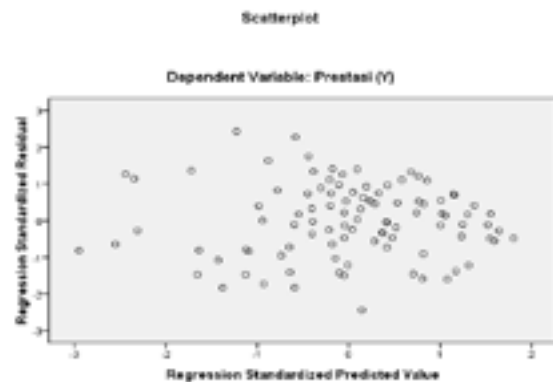
a. Dependent Variable: Prestasi (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variabel yang memiliki VIF lebih dari 10 dan tidak ada yang memiliki *tolerance value* lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas dari hasil analisis didapat nilai VIF untuk variabel Disiplin adalah 1,539 (≤ 10) dan nilai *tolerance value* sebesar 0,650 ($\geq 0,1$). Nilai VIF untuk variabel Motivasi adalah 1,416 (≤ 10) dan nilai *tolerance value* nya 0,706 ($\geq 0,1$). Nilai VIF untuk variabel Kompetensi adalah 1,273 (≤ 10) dan nilai *tolerance value* nya sebesar 0,786 ($\geq 0,1$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos uji gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dari perhitungan analisis data statistik dengan menggunakan SPSS 17.0 *for windows* tentang heteroskedastisitas maka dapat dilihat gambar dibawah ini.



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.2 *scatterplots* diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Ganda

Berdasarkan regresi berganda tersebut menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17 *for window* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.282	2.973	
	Disiplin (X1)	.550	.087	.480
	Motivasi (X2)	.367	.079	.338
	Kompetensi (X3)	.197	.092	.149

a. Dependent Variable: Prestasi (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Dari hasil perhitungan data diatas dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$y = 2,282 + 0,550 x_1 + 0,367 x_2 + 0,197 x_3$$

Keterangan:

- y = Prestasi Belajar
- x1 = Variabel Disiplin
- x2 = Variabel Motivasi
- x3 = Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut, dapat dilihat bahwa koefisiensi regresi yang diperoleh bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin, Motivasi dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi, dimana setiap ada peningkatan variabel Disiplin, Motivasi dan Kompetensi maka akan meningkatkan pula Prestasi Belajar untuk dapat Belajar dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perguruan tinggi.

Adapun persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 2,282, menyatakan bahwa tanpa variabel Disiplin, Motivasi dan Kompetensi, besarnya nilai Prestasi Belajar tetap terbentuk sebesar 2,282.
2. Variabel Disiplin (x_1) berpengaruh positif terhadap Prestasi Belajar (y) dengan nilai koefisiensi sebesar 0,550. Yang artinya jika variabel Disiplin (x_1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Motivasi (x_2) dan Kompetensi (x_3) tetap, maka Prestasi Belajar (y) akan meningkat sebesar 0,550.
3. Variabel Motivasi (x_2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Belajar (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,367 yang artinya jika variabel Motivasi (x_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Disiplin (x_1) dan variabel Kompetensi (x_3) tetap, maka Prestasi Belajar (y) akan meningkat sebesar 0,276.
4. Variabel Kompetensi (x_3) berpengaruh positif terhadap Prestasi Belajar (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,197 yang artinya jika variabel Kompetensi (x_3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Disiplin (x_1) dan variabel Motivasi (x_2) tetap, maka Prestasi Belajar akan meningkat sebesar 0,257.

UJI HIPOTESIS

Uji Hipotesis Parsial

Perlu dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan uji statistik (uji t) dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) korelasi dengan rumus: $dk = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah respon-

den, dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Langkah-langkah pengujianya sebagai berikut :

1. Menentukan Formula Hipotesis :
 - a. Disiplin

Ha1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Prestasi Belajar

H01 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Prestasi Belajar
 - b. Motivasi

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Prestasi Belajar

H02 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Prestasi Belajar
 - c. Kompetensi

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Prestasi Belajar

H03 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Prestasi Belajar
2. Menentukan Drajat Kepercayaan yaitu 95% ($\alpha = 0,05$)
3. Menentukan Signifikansi

Nilai signifikansi ($p \text{ value}$) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Nilai signifikansi ($p \text{ value}$) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
4. Membuat Kesimpulan

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

 - a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana drajat kebebasan (dk) ialah:

$$dk = n - k - 1$$

$$= 100 - 3 - 1$$

$$= 96$$

Statistik tabel :

$$\alpha = 5\% (0,05)$$

$$t_{\alpha} = t (\alpha ; dk)$$

$$= (0,05;96)$$

$$= 1,98498 \text{ atau } 1,98$$

Adapun hasil uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS ialah sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Disiplin

Ha1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Prestasi Belajar

H01 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Prestasi Belajar

Tabel 4.9

Uji T Hipotesis H1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.196	2.659		2.330	.022
	Disiplin (X1)	.829	.080	.723	10.375	.000

a. Dependent Variable: Prestasi (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan table 4.9 tersebut dapat dilihat bahwa variabel Disiplin diperoleh nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 \leq 0,05$ dan t hitung $10,375 \geq t$ table 1,98, maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin terhadap Prestasi Belajar.

b. Uji Hipotesis Motivasi

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Prestasi Belajar

H02 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi belajar

Tabel 4.10

Uji T Hipotesis H2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.448	2.689		4.257	.000
	Motivasi (X2)	.697	.084	.643	8.303	.000

a. Dependent Variable: Prestasi (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut dapat dilihat bahwa variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 \leq 0,05$ dan t hitung $8,303 \geq t$ table 1,98, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap Prestasi Belajar.

c. Uji Hipotesis Kompetensi

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Prestasi Belajar

H03 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Prestasi Belajar

Tabel 4.11

Uji T Hipotesis H3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.113	3.820		3.698	.000
	Kompetensi (X3)	.634	.117	.480	5.411	.000

a. Dependent Variable: Prestasi (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi diperoleh nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 \leq 0,05$ dan t hitung $5,411 \geq t$ table 1,98, maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompetensi terhadap Prestasi Belajar.

d. Uji Hipotesis Simultan

Ha4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin , Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Prestasi Belajar

H04 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan Signifikan Disiplin , Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Prestasi Belajar

F hitung dan F tabel

F hitung adalah 45,737 (lihat pada tabel anova)

F *tabel* dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05:

df 1 = k-1 atau 4-1 = 3, dan

df 2 = n-k atau 100-4 = 96

(k adalah jumlah variabel), di dapat F *tabel* adalah 2,70

Adapun hasil uji F dengan pengolahan SPSS *versi 17 for windows* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1426.702	3	475.567	55.962	.000 ^a
	Residual	815.808	96	8.498		
	Total	2242.510	99			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Motivasi (X2), Disiplin (X1)
b. Dependent Variable: Prestasi (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Ha4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin , Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Prestasi Belajar.

Ho4 : Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin , Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Prestasi Belajar

Dari hasil uji anova pada tabel diatas dapat diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $55,962 > F$ tabel 2,70 maka, H04 ditolak dan Ha4 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin, Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Prestasi Belajar.

Analisis Koefisiensi Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Disiplin, motivasi dan Disiplin secara parsial ataupun bersama-sama terhadap Prestasi Belajar sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Belajar, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi Disiplin

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.519	3.302

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X1)

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,523 atau 52,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Belajar sebesar 52,3 %.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Belajar

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.407	3.665

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,413 atau 41,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap Prestasi Belajar sebesar 41,3 %.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Belajar

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi Kompetensi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.222	4.197

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3)

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,230 atau 23 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Belajar sebesar 23 %.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi terhadap Prestasi Belajar, dapat dilihat pada tabel 4.16:

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.625	2.915

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Motivasi (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Besarnya nilai R Square berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 17 for windows diperoleh sebesar 0,636. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin, motivasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap prestasi belajar adalah 63,6 %, sedangkan sisanya 36,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis di atas, maka sesuai dengan rumusan dan tujuan dalam penelitian ini dapat dipaparkan analisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

“Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar”

Model regresi berganda pada penelitian ini:
 $y = 2,282 + 0,550 x_1 + 0,367 x_2 + 0,197 x_3$.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Belajar
 - Pengaruh antara variabel X1 dan Y adalah 10,375
 - Adanya pengaruh signifikansi positif sebesar 0,000 antara faktor Disiplin dengan Prestasi Belajar
 - R2 sebesar 0,550
 - Data tersebut mengidentifikasi bahwa faktor Disiplin memberikan kontribusi positif sebesar 55,0 % terhadap Prestasi Belajar
 - Sesuai dengan perumusan masalah, maka besarnya pengaruh faktor Disiplin terhadap Prestasi Belajar adalah 52,3 %
2. Pengaruh motivasi terhadap Prestasi Belajar
 - Pengaruh antara variabel X2 dan Y adalah 8,303

- Adanya pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 antara faktor Motivasi dan Prestasi Belajar
 - R2 sebesar 0,367
 - Data tersebut mengidentifikasi bahwa faktor Motivasi memberikan kontribusi positif sebesar 36,7 % terhadap Prestasi Belajar
 - Sesuai dengan perumusan masalah, maka besarnya pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Belajar adalah 41,3 %
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Belajar
 - Pengaruh antara variabel X3 dan Y adalah 5,411
 - Adanya hubungan positif sebesar 0,000 antara faktor Disiplin terhadap kinerja pendidik
 - R2 sebesar 0,197
 - Data tersebut mengidentifikasi bahwa faktor Kompetensi memberikan kontribusi positif sebesar 19,7 % terhadap Prestasi Belajar
 - Sesuai dengan perumusan masalah, maka besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Belajar yaitu 23,0%
 4. Model regresi berganda ini memberikan kesimpulan bahwa, jika variabel Disiplin (x1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Motivasi (x2) dan Kompetensi (x3) tetap, maka Prestasi Belajar (y) akan meningkat sebesar 0,550 satuan. Jika variabel Motivasi (x2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Disiplin (x1) dan variabel Kompetensi (x3) tetap, maka Prestasi Belajar (y) akan meningkat sebesar 0,367 satuan. Jika variabel Kompetensi (x3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Disiplin (x1) dan variabel Motivasi (x2) tetap, maka Prestasi Belajar akan meningkat sebesar 0,197 satuan.
 - Nilai F (F hitung) sebesar 55,962 dengan p.sig 0,001
 - Nilai F tabel = 2,70

Dari hasil uji anova pada tabel diatas

dapat diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung $55,962 > F$ tabel $2,70$ sesuai dengan pernyataan Ghozali (2005:84) yaitu “*apabila probabilitas atau signifikansi $< 0,05$ dan f hitung $> f$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima*” Hasil ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin, Motivasi dan Kompetensi terhadap Prestasi Belajar.

Sesuai dengan perumusan masalah, maka besarnya Disiplin, Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Prestasi Belajar yaitu $63,6\%$ dan selebihnya $34,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti, seperti intensif karyawan, lokasi dan fasilitas karyawan. Dari model-model regresi berganda ini dapat diketahui bahwa faktor Disiplin merupakan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi Prestasi Belajar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan berikut ini merupakan kesimpulan dari pembahasan tersebut dan selanjutnya memberikan saran-saran yang diharapkan bagi perkembangan universitas di masa yang akan datang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian mengenai Disiplin, Motivasi dan Kompetensi terhadap Prestasi Belajar mahasiswa maka peneliti dapat menarik kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka variabel disiplin memiliki pengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik dengan nilai koefisien $0,523$, Dan Sesuai dengan perumusan masalah, maka besarnya pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Belajar yaitu sebesar $52,3\%$ dan selebihnya $47,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Belajar nilai koefisien $0,413$, Dan Sesuai dengan perumusan masalah, maka besarnya pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Belajar yaitu sebesar $41,3\%$ dan selebihnya $58,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka, variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Belajar dengan nilai koefisien $0,230$ atau 23% Dan Sesuai dengan perumusan masalah, maka besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Belajar yaitu sebesar 23% dan selebihnya 77% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
4. Hasil uji simultan yang telah dilakukan maka variabel Disiplin, Motivasi dan Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Belajar nilai koefisien determinasi sebesar $0,636$ artinya data tersebut mengindikasikan bahwa Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar $63,6\%$ terhadap Prestasi Belajar dan selebihnya $36,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu Disiplin, Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Belajar. Dan besarnya kontribusinya yaitu sebesar $63,6\%$ dipengaruhi oleh Disiplin, Motivasi Dan Kompetensi sedangkan sisanya sebesar $36,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh di atas, maka penulis dengan segala keterbatasan dan kemampuan yang di miliki akan mencoba untuk memberikan suatu saran yang sekiranya dapat berguna bagi perusahaan, yaitu antara lain:

1. Diharapkan universitas senantiasa mem-

pertahankan nilai-nilai namun demi semakin kedisiplinan mahasiswa agar lebih ditingkatkan lagi terlihat pada pada skor “Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakan disiplin” karena dengan memberikan pengarahan dan sanksi tegas tentang ketidakhadiran mahasiswa akan lebih semangat lagi untuk belajar.

2. Diharapkan universitas senantiasa mempertahankan nilai-nilai yang baik dan sudah ada namun demi semakin meningkatnya motivasi mahasiswa maka agar lebih ditingkatkan lagi pada skor “Saya suka mengerjakan tugas atau materi pelajaran yang belum dijelaskan oleh dosen” karena dengan memberikan penjelasan lebih detail dan sejelas-jelasnya mahasiswa akan lebih memahami materi yang selanjutnya, karena biasanya setiap materi saling berkesinambungan.
3. Diharapkan Universitas senantiasa mempertahankan nilai-nilai yang baik dan sudah ada namun demi semakin meningkatnya kompetensi mahasiswa maka agar lebih ditingkatkan lagi pada skor “ Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama mahasiswa”. Rata-rata peserta didik ragu atau malu berkomunikasi dengan temannya sehingga seorang dosen harus bisa membangkitkan komunikasi antara masing-masing mahasiswa, misalnya memberikan tugas kelompok.

Diharapkan Universitas senantiasa mempertahankan nilai-nilai yang sudah tertanam dengan baik dan sudah ada namun demi semakin meningkatnya prestasi belajar mahasiswa maka agar lebih ditingkatkan lagi pada skor “Saya dapat menghasilkan nilai sesuai dengan target yang ditetapkan”. Karena setiap mahasiswa memiliki target nilai yang berbeda-beda, maka dari itu seorang dosen harus bisa mengambil jalan tengah dengan menentukan target nilai standar bagi mahasiswa, sehingga tidak ada persaingan nilai yang dengan cara - cara

yang tidak diinginkan oleh seorang dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Gie, The Liang. (1995). *Cara Belajar yang Efisien*. Liberty. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Piaget, Jean, & Barbel Inhelder (2010), *Psikologi Anak, Terj. Miftahul Jannah*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sadili Samsudin (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Sondong. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Slameto (2010), *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto (2005), *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Rineka Cipta, Jakarta.
- _____ (2006), *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, Cetakan Ketigabelas, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunarsi, Denok (2014) , *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- _____ (2016), *Hubungan Pengendalian Diri dengan Prestasi Belajar*, Penelitian. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Surakhmad Winarno (2005), *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung.
- Susilo Martoyo (2005), *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Teriyan, Arga (2017), *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Terry, George R, (2005). *Personal Management*, Edisi Ketujuh, Richard D Irwin, Inc., Homewood, Illinois.
- Tohardi, Ahmad (2012), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju. Jakarta.
- Triyono, Ayon (2012), *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*, Oryza. Jakarta.
- Triton Prawira Budi (2006), *SPSS 17.0 Terapan, Riset Statistik Parametrik*, Andi, Yogyakarta.
- Wilson, Bangun J.B. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Jakarta.
- Winardi (2005). *Manajemen Supevisi*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Wirawan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 1, No. 2, Desember 2017 (228 - 246)
©2017 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)

Jurnal
MANDIRI^{STM}
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

PREFENSI KONSUMEN TERHADAP PERMINTAAN MUR SPESIAL PADA PT. TRIDAYA EKA SEMESTA

Hamdi Mahmud
STIE YPN Karawang
hamdimahmud@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dijadikan konsumen dalam mengambil keputusan menentukan permintaan terhadap mur spesial, untuk mengetahui pilihan mur spesial yang lebih diminati konsumen, untuk menganalisis tingkat sensitifitas masing-masing pilihan jika bobot faktor dinaikkan.

Secara umum, biasanya penilaian pelanggan terhadap satu produk adalah perbandingan antara benefit (manfaat) yang dirasakan atas penggunaan suatu produk dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk mendapatkan produk tersebut. Untuk mendapatkan nilai (value) pelanggan yang sesuai dengan persepsi pelanggan, maka suatu perusahaan penyedia selalu harus mengikuti dengan menyediakan produk/jasa yang sesuai, karena nilai (value) pelanggan selalu berubah sepanjang waktu.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner; membuat dan menyebar pertanyaan yang berhubungan dengan preferensi konsumen terhadap produk mur spesial dengan membandingkan faktor-faktor yang menurut responden lebih dominan antara satu faktor terhadap faktor lain. Responden diambil berdasarkan data personal yang dipilih oleh PT. Tridaya Eka Semesta bekerja sebagai konsumen atau pembeli (*purchaser*), *quality control*, gudang penerimaan barang, dan bagian produksi.

Analisa data dilakukan dengan menggunakan *Anatical Hierarchy Process* (AHP) Thomas Saaty, dan dikonstruksikan sebagai berikut: dengan menggunakan *software* (program pengolah data) *expert choice*. Hasil penelitian yang diperoleh adalah faktor bahan baku menjadi prioritas utama perusahaan perakitan *spare part* sepeda motor dalam menentukan pilihan terhadap mur spesial. Ditunjukkan dalam pendapatan bobot 37,50 %, yang diikuti oleh kesesuaian spesifikasi teknis (ST) menjadi prioritas kedua dengan bobot 35,40 % wujud fisik (WF) dengan bobot 14,20 % menjadi prioritas ketiga kemasan (KM) dengan bobot 6,6 % dan yang menjadi prioritas terendah adalah waktu pengiriman (WK) dengan bobot 6,2 % . Tingkat konsistensi responden (ICR) adalah sebesar 4 %, maka penilaian atas pembobotan tersebut dianggap konsisten karena angka yang ditunjukkan mensyaratkan di bawah 10 %.

Perbandingan antara dua merek yang menjadi pemasok mur spesial, yaitu Tridaya dan Inter. Terlihat bahwa Tridaya mampu memenangkan persaingan dengan bobot sebesar 75,1 % sedangkan kompetitor yakni Inter menempati urutan berikutnya dengan bobot 24,9 %.

Analisis sensitifitas adalah faktor bahan baku jika dinaikkan menjadi 75 % maka bobot pilihan terhadap mur spesial Tridaya berubah dari 75,1 % menjadi 74,7 % (menurun sebesar 0,4 %). Jika faktor wujud fisik dinaikkan menjadi 50 % maka bobot pilihan terhadap mur spesial Tridaya berubah dari

75,1 % menjadi 75,3 % (naik sebesar 0,2 %). Jika faktor kemasan dinaikkan menjadi 40 % maka bobot pilihan terhadap mur spesial Tridaya berubah dari 75,1 % menjadi 74,6 % (menurun menjadi 0,5 %). Sedangkan jika faktor waktu pengiriman dinaikkan menjadi 30 % maka bobot pilihan terhadap mur spesial Tridaya berubah dari 75,1 % menjadi 75,8 % (akan naik sebesar 0,7 %).

Kata Kunci: *Prefensi, Konsumen, Permintaan, dan Mur Spesial*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Fluktuasi *market share* dalam menilai berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan, ditemukan berbagai hal yang mempengaruhi tingkat permintaan produk dan jasa yang dihasilkan. Naik atau turunnya jumlah permintaan terhadap hasil produksi, akan berpengaruh besar terhadap keuntungan perusahaan dan berbanding lurus dengan kemampuan perusahaan untuk dapat memenuhi kewajibannya dan ini menjadi indikator terhadap maju mundurnya perusahaan. Di saat persaingan bisnis yang sangat tajam, terjadinya pasar global, makin selektifnya konsumen, para manajer menyadari bahwa faktor-faktor terkecil apapun berpengaruh terhadap kriteria-kriteria yang digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam mencapai tujuan.

Harga dan kualitas produk yang dihasilkan sebuah perusahaan, merupakan keberhasilan manajemen produksi perusahaan tersebut dalam memproses produknya. Perusahaan yang mengedepankan kualitas produk akan dapat memberikan nilai tambah produk yang dihasilkan disamping biaya produksi produk tersebut. Produk berkualitas baik akan lebih diminati oleh konsumen dibanding produk yang sama, harga sama dan kualitas lebih baik. Nilai tambah yang didapatkan konsumen akan membuat konsumen puas dan setelah mereka puas akan meningkatkan omzet penjualan. Seiring dengan meningkatnya penjualan maka diharapkan perusahaan akan mendapatkan laba yang lebih pula.

Pada uraian di atas dapat kita lihat betapa peranan harga dan kualitas produk merupakan

hal yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan dalam menetapkan besarnya nilai yang akan diberikan oleh produsen kepada konsumen. Sama halnya yang dilakukan oleh PT. Tridaya Eka Semesta. Selain harga, kualitas produk yang baik diharapkan dapat memberi nilai lebih kepada konsumen dibanding dengan pesaing produk sejenis. Perusahaan memandang bahwa semakin murah harga dan semakin baik kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan, maka konsumen akan merasa puas dan percaya pada perusahaan dengan memberikan order lebih, order perusahaan terus meningkat yang akhirnya akan meningkatkan laba perusahaan.

Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, maka perusahaan harus memperhatikan bahan baku yang diolah harus memenuhi syarat teknis dan kualitas, karena hasil produksi akan baik jika bahan bakunya juga baik. PT. Tridaya Eka Semesta sangat selektif dalam memilih bahan baku yang dipakai/digunakan, jika tidak sesuai dengan standar teknis maka bahan baku ditolak dan akan dikembalikan kepada pemasoknya.

PT. Tridaya Eka Semesta dalam mencapai target-target penjualan yang diharapkan membuat suatu sistem pengendalian produk yang akan dijual agar produk-produk tersebut diterima oleh konsumen hanya produk yang baik saja. Aktualisasi yang terjadi sekarang adalah karena masih sering terjadi produk-produk yang ditolak (*Not Good*), sehingga target yang diharapkan belum tercapai oleh PT. Tridaya Eka Semesta

RUMUSAN MASALAH

1. Faktor-faktor apa saja yang dijadikan konsumen dalam mengambil keputusan me-

menentukan permintaan terhadap mur spesial?

2. Pilihan mur spesial mana yang lebih diminati konsumen?
3. Bagaimana tingkat *sentivity* analisis masing-masing pilihan jika bobot faktor dinaikkan?

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk

1. Mengetahui faktor-faktor apa saja yang dijadikan konsumen dalam mengambil keputusan untuk menentukan permintaan terhadap mur spesial.
2. Mengetahui pilihan mur spesial yang lebih diminati konsumen.
3. Menalisis tingkat *sentivity* masing-masing pilihan jika bobot faktor dinaikkan.

KAJIAN TEORI

Pengertian dan Konsep Inti Pemasaran

Pada dasarnya pemasaran merupakan suatu proses sosial dan manajerial di mana individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan melalui penciptaan dan pertukaran produk dan nilai dengan yang lain (Kotler dan Armstrong, 2001:6). *The American Marketing Association* (Kotler, 2003:6; Hollenson, 2003:9; Czinkota dan Kotabe, 2001:3) merumuskan definisi pemasaran yang lebih menekankan pada proses manajerial yaitu proses perencanaan dan penetapan konsepsi, penetapan harga, promosi dan distribusi gagasan, barang dan jasa untuk menciptakan pertukaran yang memuaskan tujuan individu dan organisasi.

Dalam hal ini pemasaran melibatkan sejumlah fungsi manajerial yang saling berhubungan dalam suatu proses manajemen, yaitu *analysis, planning, implementation, dan control* (Kotler dan Armstrong, 2001:69; Hollenson, 2003:6-7). Kegiatan pemasaran dapat diarahkan kepada konsumen akhir dan juga kepada industri (Czinkota dan Kotabe, 2001:8-9;

Sucherly, 1996:27). Perusahaan yang mengarahkan kegiatan pemasarannya ke konsumen akhir termasuk dalam kegiatan pemasaran produk konsumsi, produk yang dipasarkan merupakan produk konsumsi dan pasarnya disebut pasar konsumen. Sedangkan perusahaan yang mengarahkan kegiatan pemasarannya ke industri termasuk dalam kegiatan pemasaran produk industri, produk yang dipasarkan merupakan produk industri dan pasarnya disebut pasar industri atau pasar bisnis. Pemasaran produk konsumsi dan pemasaran produk industri memiliki karakteristik yang berbeda, baik dilihat dari sifat produk maupun perilaku pembelinya. Pemasaran produk konsumsi umumnya dilakukan oleh perusahaan yang bergerak di sektor hilir. Sedangkan pemasaran produk industri umumnya dilakukan oleh perusahaan yang bergerak di sektor hulu.

Terdapat sejumlah konsep inti yang terkandung dalam pemasaran. Mempelajari konsep inti pemasaran akan sangat membantu dalam memahami hakekat pemasaran. Kotler (2003:6-12) mengidentifikasi konsep inti pemasaran itu, meliputi:

1. *Target markets* and segmentation. Segmentasi berkaitan dengan pengelompokan pasar yang menuntut bauran pemasaran yang berbeda. Segmen pasar ini dapat diidentifikasi berdasarkan aspek *demographic, psychographic* dan perilaku konsumen. Perusahaan kemudian memilih dan menetapkan segmen pasar yang akan dilayani sebagai pasar sasaran.
2. *Marketplace, marketspace and metamarket*. *Marketplace* bersifat fisik seperti seseorang berbelanja di suatu toko. Berbeda dengan *marketplace, marketspace* bersifat digital seperti seseorang berbelanja melalui internet. Adapun *metamarket* bersifat komplementer dari barang dan jasa berbagai industri yang relevan seperti *automobile metamarkets*, terdiri dari: pabrik mobil, dealer mobil, lembaga keuangan, perusahaan asuransi, dan lainnya.

3. *Marketers and prospects.* Marketer adalah seseorang atau organisasi yang berusaha mendapatkan suatu respons (perhatian, pilihan dan pembelian) dari pihak lain atau *prospect*.
4. *Need, wants and demand.* Marketer harus berusaha memahami kebutuhan, keinginan dan permintaan pasar sasaran. Kebutuhan berkaitan dengan sesuatu yang harus atau menuntut pemenuhan. Manusia senantiasa dihadapkan pada masalah kebutuhan ini; setidaknya untuk kelangsungan hidupnya, berinteraksi, dan berkembang. Untuk kelangsungan hidupnya, manusia membutuhkan makanan, pakaian, rumah, dan lainnya. Kebutuhan berbeda dengan keinginan walaupun setiap keinginan manusia senantiasa didasarkan atau diturunkan dari kebutuhannya. Keinginan seseorang lebih banyak dipengaruhi oleh latar belakang pengalaman, kebudayaan, pendidikan, geografis, demografis, dan lainnya. Keinginan ditunjukkan oleh pilihan, seperti dalam hal makanan seseorang menginginkan roti dan yang lain menginginkan nasi. Suatu keinginan yang didukung oleh daya beli akan melahirkan permintaan. Seseorang yang menginginkan roti dan memiliki daya beli atau kemampuan untuk mendapatkannya maka orang itu akan membeli roti. Jadi permintaan seseorang atas suatu produk terkait dengan kebutuhan dan keinginan tentang produk itu yang didukung oleh kemampuan untuk mendapatkannya atau daya belinya.
5. *Product, offering and brand.* Produk berkaitan dengan nilai yaitu seperangkat manfaat yang ditawarkan kepada konsumen untuk memuaskan kebutuhannya.
6. *Value and satisfaction.* Kesesuaian antara kinerja produk dengan tuntutan konsumen akan membentuk kepuasan bagi konsumen yang bersangkutan. Dalam hal ini, kepuasan konsumen melibatkan komponen kinerja produk yang dibelinya dan tuntutan nya atau harapannya atas produk itu. Tingkat kepuasan konsumen tergantung pada kesesuaian antara kedua komponen itu. Kepuasan dapat juga dikaji dari nilai konsumen berupa kesesuaian manfaat yang diperoleh konsumen dari suatu produk yang dibelinya dengan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan untuk memperoleh produk itu. Manfaat yang dirasakan konsumen berupa manfaat fungsional dan manfaat emosional. Sedangkan biaya yang dikeluarkan berupa uang, energi, waktu, dan mental. Agar dapat menciptakan nilai konsumen yang tinggi maka perusahaan atau produsen harus mampu memberikan manfaat yang lebih besar dari suatu produk yang ditawarkannya dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan konsumen untuk memperoleh produk itu.
7. *Exchange and transactions.* Pertukaran merupakan proses mendapatkan suatu produk dari pihak tertentu melalui penawaran. Terdapat lima kondisi atau syarat terjadinya pertukaran, yaitu: sekurang-kurangnya terdapat dua pihak, masing-masing pihak memiliki sesuatu yang bernilai bagi pihak lain, masing-masing pihak kapabel dalam berkomunikasi, masing-masing pihak bebas menerima atau menolak penawaran pertukaran dan masing-masing pihak saling mempercayai. Dalam pertukaran kedua pihak bernegosiasi untuk mencapai kesepakatan. Jika terjadi kesepakatan berarti terjadi transaksi. Dalam hal ini transaksi merupakan suatu pertukaran nilai antara dua pihak atau lebih, melibatkan waktu dan tempat.
8. *Relationships and networks.* *Relationship marketing* bertujuan untuk membangun hubungan yang saling memuaskan dalam jangka panjang dengan konsumen, pemasok, distributor, dan lainnya. Ini penting untuk meningkatkan dan memelihara bisnisnya dalam jangka panjang. *Outcome* dari *relationship marketing* berupa suatu

jaringan pemasaran antara perusahaan dengan *stakeholder*-nya (konsumen, karyawan, pemasok, distributor, dan lainnya).

9. *Marketing channels*. Untuk mencapai pasar sasaran, *marketer* menggunakan tiga jenis saluran pemasaran, yaitu: pertama, *communication channels* yaitu menyampaikan dan menerima pesan kepada dan dari pasar sasaran. Kedua, *distribution channels* yaitu menyampaikan produk atau jasa kepada pembeli. Ketiga, *service channels* yaitu menyelenggarakan transaksi dengan pembeli potensial yang melibatkan *warehouse*, perusahaan transportasi, bank dan perusahaan asuransi untuk memfasilitasi transaksi.
10. *Supply chain*. Menggambarkan rentang saluran yang lebih panjang mulai dari bahan baku, produk akhir sampai ke pembeli akhir. *Supply chain* ini menggambarkan suatu sistem penyampaian nilai.
11. *Competition*. Mencakup seluruh pesaing aktual dan potensial. Terdapat empat level persaingan yaitu *brand competition*, *industry competition*, *form competition*, dan *generic competition*.
12. *Marketing environment*. Terdiri dari lingkungan tugas mencakup perusahaan, pemasok, distributor, konsumen, dan lingkungan yang lebih luas mencakup lingkungan demografi, lingkungan ekonomi, lingkungan alam, lingkungan teknologi, lingkungan politik-legal, dan lingkungan sosial-budaya. Lingkungan yang lebih luas terdiri dari kekuatan yang memiliki pengaruh pada pelaku dalam lingkungan tugas.
13. *Marketing program*. Tugas *marketer* adalah mengembangkan suatu program pemasaran atau rencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, bauran pemasaran merupakan seperangkat alat yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan pemasarannya dalam suatu pasar sasaran. Pada dasarnya alat-alat dalam bauran pemasaran itu terdiri dari produk, harga, distribusi, dan promosi.

Orientasi Perusahaan Dalam Pasar

Sejumlah *philosophy* atau orientasi perusahaan dapat dipilih dan digunakan dalam mencapai tujuan pemasaran. *Philosophy* atau orientasi perusahaan yang dipilih dijadikan pedoman seluruh kegiatan pemasaran. Kotler (2003:12-17) mengemukakan enam orientasi perusahaan dalam kegiatan pemasaran, yaitu: *the production concept*, *the product concept*, *the selling concept*, *the marketing concept*, *the customer concept*, dan *the societal marketing concept*.

Sedangkan Hollensen (2003:9-14) mengelompokkan ke dalam dua *philosophy* atau orientasi perusahaan, yaitu *the transactional marketing concept* dan *the relationship marketing concept*. Pilihan atas satu atau beberapa *philosophy* atau orientasi perusahaan didasarkan pada kondisi yang ada dan menjadi syarat berlakunya *philosophy* atau orientasi perusahaan itu.

The production concept menyatakan bahwa konsumen akan menyukai produk yang tersedia di banyak tempat dan murah harganya. Perusahaan atau produsen berorientasi pada produksi dengan memusatkan perhatian pada upaya mencapai tingkat efisiensi produksi yang tinggi dan perluasan distribusi.

The product concept menyatakan bahwa konsumen menyukai produk yang menawarkan mutu, kinerja, dan pelengkap inovatif yang terbaik. Perusahaan atau produsen berorientasi pada produk dengan memusatkan perhatian pada upaya untuk menghasilkan produk yang bermutu serta secara terus-menerus menyempurnakannya.

The selling concept menyatakan bahwa konsumen, jika diabaikan, biasanya tidak akan membeli produk dalam jumlah yang banyak. Oleh karena itu, perusahaan atau produsen harus melakukan upaya penjualan dan promosi yang gencar.

The marketing concept menyatakan bahwa kunci untuk meraih tujuan perusahaan adalah menjadi lebih efektif daripada pesaing dengan memadukan kegiatan pemasaran dalam menciptakan dan memuaskan kebutuhan dan ke-

inginkan pasar sasaran. Menurut Winer (2004:6) *the marketing concept* ini paling banyak digunakan dalam kegiatan pemasaran.

The customer concept menyatakan bahwa perusahaan mengharapkan untuk mencapai pertumbuhan yang menguntungkan dengan merebut pangsa yang lebih besar dari setiap pengeluaran konsumen, membangun loyalitas konsumen yang tinggi dan memfokuskan pada nilai konsumen.

The societal marketing concept menyatakan bahwa tugas perusahaan atau produsen adalah menentukan kebutuhan, keinginan dan kepentingan pasar sasaran, serta memberikan kepuasan secara efektif dan efisien daripada pesaing dengan mempertahankan dan meningkatkan tanggung jawab sosial kepada konsumen dan masyarakat.

Hollenson (2003:6-7) mengemukakan bahwa pencapaian tujuan pemasaran yang bertumpu pada perencanaan dan pelaksanaan unsur bauran pemasaran bersifat tradisional. Ini dikarenakan fokus utama dari program pemasarannya yaitu pada transaksi atau pembelian oleh konsumen tanpa memperhatikan apakah konsumen lama atau baru. *The transactional marketing concept* ini didasarkan pada tiga asumsi, yaitu:

- 1) terdapat sejumlah besar konsumen potensial,
- 2) konsumen dan kebutuhannya relatif homogen, dan
- 3) mudah mengganti konsumen yang ke luar dengan yang baru.

Berbeda dengan *the transactional marketing concept*, *the relationship marketing concept* berupaya melibatkan dan mengintegrasikan konsumen, pemasok, dan pihak lainnya dalam suatu jaringan untuk kepentingan aktivitas pemasaran dan pengembangan perusahaan. *Relationship* merupakan aset penting yang menentukan kelangsungan atau masa depan perusahaan.

Pemasaran tidak hanya sekadar menyampaikannya produk dari tangan produsen ke tangan

konsumen, tetapi pemasaran pun memperhatikan apakah kebutuhan dan keinginan konsumen terpenuhi, apakah konsumen puas terhadap produk tersebut, dan apakah konsumen akan melakukan pembelian ulang dan menjadi loyal terhadap produk atau merek tersebut.

Kotler & Keller (2006:25) mengungkapkan pula bahwa: "Suatu perusahaan berhasil menawarkan produk/jasa kepada pelanggan apabila mampu memberikan nilai dan kepuasan (value and satisfaction)." Nilai (value) adalah perkiraan konsumen atas seluruh kemampuan produk untuk memuaskan kebutuhannya."

Secara garis besarnya, nilai pelanggan adalah perbandingan antara benefit (manfaat) yang dirasakan terhadap suatu produk dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk mendapatkan produk tersebut. Untuk mendapatkan nilai pelanggan yang sesuai dengan persepsi pelanggan, maka suatu perusahaan harus selalu mengikutinya dengan menyediakan produk/jasa yang sesuai, karena nilai pelanggan selalu berubah sepanjang waktu.

Menurut Kotler & Keller (2006 : 136), '*total customer satisfaction*' adalah "menciptakan pelanggan". Artinya, bahwa untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, sebuah perusahaan harus memiliki konsumen yang merasa suka dan puas terhadap produk yang ditawarkan.

Pada kenyataannya, menciptakan pelanggan tersebut tidaklah mudah. Perusahaan membutuhkan produk yang memiliki nilai yang sesuai dengan persepsi nilai pelanggan yang berlaku. Selain itu perusahaan menghadapi tantangan tersendiri dalam menghadapi konsumennya, karena pada saat ini konsumen dapat lebih leluasa memilih produk, merek, dan produsen yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya. Untuk itu perusahaan saling berlomba memberikan nilai tertinggi bagi konsumen, karena konsumen menginginkan nilai maksimum dengan dibatasi oleh biaya pencarian, keterbatasan pengetahuan, mobilitas, dan penghasilan. Semakin besar manfaat yang di-

berikan dibandingkan dengan harganya, maka semakin besar nilai yang diperoleh pelanggan terhadap produk tersebut.

Nilai Jasa

Hoffman dan Batteson mengidentifikasi nilai pelanggan total ke dalam empat nilai yang diterima, yaitu nilai produk yang merupakan penilaian pelanggan terhadap produk. Kedua, nilai pelayanan yang merupakan penilaian yang diberikan pelanggan terhadap pelayanan. Ketiga, nilai karyawan yang diberikan berdasarkan penilaian terhadap pelayanan karyawan. Dan yang keempat adalah nilai citra, yang penilaiannya dilakukan oleh konsumen terhadap pelayanan atau penyedia jasa.

Total biaya pelanggan yang diungkapkan Hoffman dan Batteson di atas, diidentifikasi ke dalam empat jenis biaya yang dikeluarkan pelanggan, yaitu: Pertama, biaya moneter adalah harga aktual yang harus dibayar pelanggan untuk mendapatkan sebuah produk. Kedua, biaya waktu yang merupakan waktu yang dihabiskan untuk memperoleh produk. Ketiga, biaya energi adalah energi yang dikeluarkan untuk memperoleh produk tersebut. Dan yang keempat, biaya psikis yang merupakan energi mental yang dikeluarkan pelanggan untuk memperoleh produk tersebut.

Menurut Brady (1999), sasaran konsumsi pelanggan biasanya adalah: Sasaran nilai pelanggan biasanya adalah untuk memperoleh benefit/konsekuensi positif yaitu nilai penggunaan dan nilai kepemilikan. Nilai penggunaan meliputi fungsional benefit, setelah penggunaan produk mereka menerima benefit, misalnya efisiensi waktu, menghilangkan rasa haus, hiburan, mudah dibersihkan, awet, cepat saji, enak, dan lain-lain. Nilai kepemilikan adalah irasional benefit yang merupakan komponen yang menyebabkan kebanggaan jika memiliki, karena dalam produk terkandung simbolik penting harga diri, keindahan kualitas.

Diungkapkan pula oleh Hoffman dan Batteson (1997:154) bahwa, "*Buyers perceptions of*

value represent a trade-off between the perceived benefits of the service to the purchased and the perceived sacrifice in terms of the cost to be paid." Artinya yaitu persepsi pembeli terhadap nilai menggambarkan sebuah perbandingan antara manfaat dari pelayanan yang dibeli dengan pengorbanan yang dirasakan dalam hubungannya dengan biaya yang dikeluarkan.

Kotler & Keller (2006:134) menyatakan bahwa pemasar dapat meningkatkan nilai tawaran pelanggan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. Meningkatkan manfaat;
- b. Mengurangi biaya;
- c. Meningkatkan manfaat dan mengurangi biaya;
- d. Meningkatkan manfaat lebih besar dari pada kenaikan biaya;
- e. Mengurangi manfaat lebih kecil dari pada pengurangan biaya.

Produk, Kualitas Produk, dan Peendalian Kualitas Produk

Produk sebagai hasil produksi pada usaha jasa dibagi berdasarkan:

- a. Konsumen membeli kebutuhannya ditentukan oleh ketertarikan terhadap kualitas produk
- b. Konsumen memilih merek yang akan memberikan nilai tertinggi untuk setiap pengeluaran uang mereka
- c. Kunci keberhasilan perusahaan adalah meningkatkan nilai produk yang dihasilkan dengan meningkatkan produk berkualitas baik.

Kualitas Produk

Pengertian kualitas menurut Goetch dan Davis, Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan.

Dalam ISO 8402 dan SNI (Standar Nasional Indonesia), Pengertian kualitas adalah keseluruhan ciri dan karakteristik produk atau jasa yang kemampuannya dapat memuaskan

kebutuhan, baik yang dinyatakan secara tegas maupun tersamar. Istilah kebutuhan diartikan sebagai spesifikasi yang tercantum dalam kontrak maupun kriteria-kriteria yang harus didefinisikan terlebih dahulu.

Menurut Deming, tujuan kualitas yaitu untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang sekarang dan di masa depan.

Scherkenbach mengatakan bahwa kualitas ditentukan oleh pelanggan, pelanggan menginginkan produk dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan dan harapannya pada suatu tingkat harga tertentu yang menunjukkan nilai produk tersebut.

Istilah kualitas memang tidak terlepas dari manajemen kualitas yang mempelajari setiap era dari manajemen operasi dari perencanaan lini produk dan fasilitas, sampai penjadwalan dan memonitor hasil. Kualitas merupakan bagian dari semua fungsi usaha yang lain (pemasaran, sumber daya manusia, keuangan dan lain-lain). Dalam kenyataannya, penyelidikan kualitas adalah suatu penyebab umum yang alamiah untuk mempersatukan fungsi-fungsi usaha.

Selain itu, kualitas memerlukan suatu proses perbaikan yang terus menerus, yang dapat diukur, baik secara individual, organisasi, korporasi dan tujuan kinerja nasional. Dukungan manajemen, karyawan dan pemerintah untuk perbaikan kualitas adalah penting bagi kemampuan berkompetisi secara efektif di pasar global. Perbaikan kualitas lebih dari suatu strategi usaha, melainkan merupakan sumber penting kebanggaan nasional. Komitmen terhadap kualitas merupakan suatu sikap yang diformulasikan dan didemonstrasikan dalam setiap lingkup kegiatan dan kehidupan, serta mempunyai karakteristik hubungan yang paling dekat dengan anggota masyarakat.

Pengendalian Kualitas Produk

Menurut Vincent Gasperz (2005:480), pengendalian adalah: *Control can mean an evaluation to indicate needed corrective responses, the*

act guiding, or the state of process in which the variability is attribute to a constant system of chance courses.

Jadi pengendalian dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk memantau aktivitas dan memastikan kinerja sebenarnya yang dilakukan telah sesuai dengan yang direncanakan. Selanjutnya pengertian pengendalian kualitas dalam arti menyeluruh adalah sebagai berikut : tujuan utama pengendalian kualitas adalah untuk mendapatkan jaminan bahwa kualitas produk atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan dengan mengeluarkan biaya yang ekonomis atau serendah mungkin.

Pengendalian kualitas tidak dapat dilepaskan dari pengendalian produksi, karena pengendalian kualitas merupakan bagian dari pengendalian produksi. Pengendalian produksi baik secara kualitas maupun kuantitas merupakan kegiatan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena semua kegiatan produksi yang dilaksanakan akan dikendalikan, supaya barang dan jasa yang dihasilkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dimana penyimpangan-penyimpangan yang terjadi diusahakan serendah-rendahnya.

Pengendalian kualitas juga menjamin barang atau jasa yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan seperti halnya pada pengendalian produksi. Dengan demikian antara pengendalian produksi dan pengendalian kualitas erat kaitannya dalam pembuatan barang.

Faktor-faktor Pengendalian Kualitas

Menurut Douglas C. Montgomery (2001:26) dan berdasarkan beberapa literatur lain menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengendalian kualitas yang dilakukan perusahaan adalah:

1. Kemampuan proses

Batas-batas yang ingin dicapai haruslah disesuaikan dengan kemampuan proses yang ada. Tidak ada gunanya mengendalikan suatu proses dalam batas-batas yang

melebihi kemampuan atau kesanggupan proses yang ada.

2. Spesifikasi yang berlaku
Spesifikasi hasil produksi yang ingin dicapai harus dapat berlaku, bila ditinjau dari segi kemampuan proses dan keinginan atau kebutuhan konsumen yang ingin dicapai dari hasil produksi tersebut. Dalam hal ini haruslah dapat dipastikan dahulu apakah spesifikasi tersebut dapat berlaku dari kedua segi yang telah disebutkan di atas sebelum pengendalian kualitas pada proses dapat dimulai.
3. Tingkat ketidaksesuaian yang dapat diterima
Tujuan dilakukan pengendalian suatu proses adalah dapat mengurangi produk yang berada di bawah standar seminimal mungkin. Tingkat pengendalian yang diberlakukan tergantung pada banyaknya produk yang berada di bawah standar yang dapat diterima.
4. Biaya kualitas
Biaya kualitas sangat mempengaruhi tingkat pengendalian kualitas dalam menghasilkan produk dimana biaya kualitas mempunyai hubungan yang positif dengan terciptanya produk yang berkualitas.
 - a. Biaya Pencegahan (*Prevention Cost*)
Biaya ini merupakan biaya yang terjadi untuk mencegah terjadinya kerusakan produk yang dihasilkan.
 - b. Biaya Deteksi/ Penilaian (*Detection/ Appraisal Cost*)
Adalah biaya yang timbul untuk menentukan apakah produk atau jasa yang dihasilkan telah sesuai dengan persyaratan-persyaratan kualitas sehingga dapat menghindari kesalahan dan kerusakan sepanjang proses produksi.
 - c. Biaya Kegagalan Internal (*Internal Failure Cost*)
Merupakan biaya yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian dengan persyaratan dan terdeteksi sebelum barang atau jasa tersebut dikirim ke pihak luar (pelanggan atau konsumen).

d. Biaya Kegagalan Eksternal (*Eksternal Failure Cost*)

Merupakan biaya yang terjadi karena produk atau jasa tidak sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang diketahui setelah produk tersebut dikirimkan kepada para pelanggan atau konsumen.

Tahapan Pengendalian Kualitas

Untuk memperoleh hasil pengendalian kualitas yang efektif, maka pengendalian terhadap kualitas suatu produk dapat dilaksanakan dengan menggunakan teknik-teknik pengendalian kualitas, karena tidak semua hasil produksi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2007;72), terdapat beberapa standar kualitas yang bisa ditentukan oleh perusahaan dalam upaya menjaga output barang hasil produksi diantaranya:

1. Standar kualitas bahan baku yang akan digunakan.
2. Standar kualitas proses produksi (mesin dan tenaga kerja yang melaksanakannya).
3. Standar kualitas barang setengah jadi.
4. Standar kualitas barang jadi.
5. Standar administrasi, pengepakan dan pengiriman produk akhir tersebut sampai ke tangan konsumen.

Dikarenakan kegiatan pengendalian kualitas sangatlah luas, untuk itu semua pengaruh terhadap kualitas harus dimasukkan dan diperhatikan. Secara umum menurut Suyadi Prawirosentono (2007;74), pengendalian atau pengawasan akan kualitas di suatu perusahaan manufaktur dilakukan secara bertahap meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Pemeriksaan dan pengawasan kualitas bahan mentah (bahan baku, bahan baku penolong dan sebagainya), kualitas bahan dalam proses dan kualitas produk jadi. Demikian pula standar jumlah dan komposisinya.
2. Pemeriksaan atas produk sebagai hasil proses pembuatan. Hal ini berlaku untuk barang setengah jadi maupun barang jadi. Pe-

meriksaan yang dilakukan tersebut memberi gambaran apakah proses produksi berjalan seperti yang telah ditetapkan atau tidak.

3. Pemeriksaan cara pengepakan dan pengiriman barang ke konsumen.
4. Melakukan analisis fakta untuk mengetahui penyimpangan yang mungkin terjadi. Mesin, tenaga kerja dan fasilitas lainnya yang dipakai dalam proses produksi harus juga diawasi sesuai dengan standar kebutuhan. Apabila terjadi penyimpangan, harus segera dilakukan koreksi agar produk yang dihasilkan memenuhi standar yang direncanakan.

Pengertian Perilaku Konsumen

Perilaku konsumen pada hakikatnya untuk memahami “Mengapa konsumen melakukan dan apa yang mereka lakukan”. Schiffman dan Kanuk (2008:6) mengemukakan bahwa studi perilaku konsumen adalah suatu studi mengenai bagaimana seorang individu membuat keputusan untuk mengalokasikan sumber daya yang tersedia (waktu, uang, usaha, dan energi). Konsumen memiliki keragaman yang menarik untuk dipelajari karena ia meliputi seluruh individu dari berbagai usia, latar belakang budaya, pendidikan, dan keadaan sosial ekonomi lainnya. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk mempelajari bagaimana konsumen berperilaku dan faktor faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku tersebut.

Definisi perilaku konsumen menurut Kotler dan Keller (2008:214). Perilaku konsumen adalah studi bagaimana individu, kelompok dan organisasi memilih, membeli, menggunakan dan menempatkan barang, jasa, ide atau pengalaman untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan mereka.

Definisasi perilaku konsumen menurut Schiffman dan Kanuk (2008:6). Perilaku konsumen menggambarkan cara individu mengambil keputusan untuk memanfaatkan sumber daya mereka yang tersedia (waktu, uang, usaha)

guna membeli barang-barang yang berhubungan dengan konsumsi.

Dari dua pengertian tentang perilaku konsumen di atas dapat diperoleh dua hal yang penting, yaitu: (1) sebagai kegiatan fisik dan (2) sebagai proses pengambilan keputusan. Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku konsumen adalah semua kegiatan, tindakan, serta proses psikologis yang mendorong tindakan tersebut pada saat sebelum membeli, ketika membeli, menggunakan, menghabiskan produk dan jasa setelah melakukan hal-hal di atas atau kegiatan mengevaluasi.

Model Perilaku Konsumen

Pemahaman terhadap perilaku konsumen bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan, karena terdapat banyak faktor yang berpengaruh dan saling interaksi satu sama lainnya, sehingga pendekatan pemasaran yang dilakukan oleh suatu perusahaan harus benar-benar dirancang sebaik mungkin dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut. Selain itu, para pemasar harus mampu memahami konsumen, dan berusaha mempelajari bagaimana mereka berperilaku, bertindak dan berpikir. Walaupun konsumen memiliki berbagai macam perbedaan namun mereka juga memiliki banyak kesamaan.

Para pemasar wajib memahami keragaman dan kesamaan konsumen atau perilaku konsumen agar mereka mampu memasarkan produknya dengan baik. Para pemasar harus memahami mengapa dan bagaimana konsumen mengambil keputusan konsumsi, sehingga pemasar dapat merancang strategi pemasaran dengan lebih baik. Pemasar yang mengerti perilaku konsumen akan mampu memperkirakan bagaimana kecenderungan konsumen untuk bereaksi terhadap informasi yang diterimanya, sehingga pemasar dapat menyusun strategi pemasaran yang sesuai. Tidak dapat diragukan lagi bahwa pemasar yang memahami konsumen akan memiliki kemampuan bersaing yang lebih baik.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen

Perilaku konsumen sangat dipengaruhi oleh keadaan dan situasi lapisan masyarakat di mana ia dilahirkan dan berkembang. Ini berarti konsumen berasal dari lapisan masyarakat atau lingkungan yang berbeda akan mempunyai penilaian, kebutuhan, pendapat, sikap, dan selera yang berbeda-beda, sehingga pengambilan keputusan dalam tahap pembelian akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor yang mempengaruhi perilaku konsumen menurut Kotler (2008:25) terdiri dari:

1. Faktor Kebudayaan. Faktor kebudayaan berpengaruh luas dan mendalam terhadap perilaku konsumen. Faktor kebudayaan terdiri dari: budaya, subbudaya, kelas sosial,
2. Faktor Sosial. Selain faktor budaya, perilaku seorang konsumen dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial seperti kelompok acuan, keluarga serta status sosial.
3. Faktor Pribadi. Faktor pribadi yang memberikan kontribusi terhadap perilaku konsumen terdiri dari: usia dan tahap siklus hidup, pekerjaan dan lingkungan ekonomi, gaya hidup, kepribadian dan konsep diri.
4. Faktor Psikologis. Pilihan pembelian seseorang dipengaruhi oleh empat faktor psikologi utama yaitu motivasi, persepsi, pembelajaran, serta keyakinan dan pendirian.

Teori Pengambilan Keputusan Thomas Saaty

Pada dasarnya metode AHP yang dikembangkan oleh Thomas Saaty, memecah-mecah suatu situasi ke dalam bagian-bagian komponennya dan menata bagian atau variabel ini ke dalam suatu susunan hirarki. Proses hirarki analisis memiliki prinsip dasar sebagai berikut:

1. Menyusun secara hirarkis, yaitu memecah persoalan menjadi unsur-unsur yang terpisah.

Pertama kita harus mendefinisikan situasi dengan seksama, memasukkan sebanyak mungkin rincian yang relevan, lalu menyusun model secara hirarki yang terdiri atas beberapa tingkat rincian, yaitu fokus masalah, kriteria, dan alternatif. Fokus masalah merupakan masalah utama yang perlu dicari solusinya dan terdiri hanya atas satu elemen yaitu sasaran menyeluruh. Selanjutnya, Kriteria merupakan aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam mengambil keputusan atas fokus masalah. Untuk suatu masalah yang kompleks atau berjenjang, kriteria dapat diturunkan kepada sub-sub kriteria. Dengan demikian kriteria bisa terdiri lebih dari satu tingkat hirarki. Yang terakhir adalah Alternatif, merupakan berbagai tindakan akhir dan merupakan pilihan keputusan dari penyelesaian masalah yang dihadapi.

2. Menetapkan prioritas, yaitu menentukan peringkat elemen-elemen menurut relatif pentingnya. Setelah menyusun hirarki, selanjutnya memberikan penilaian tentang kepentingan relatif dua elemen pada suatu tingkat tertentu dalam kaitannya dengan tingkat di atasnya. Penilaian ini merupakan inti dari AHP, karena ia akan berpengaruh terhadap prioritas elemen-elemen. Hasil penilaian ini lebih mudah dilihat bila disajikan dalam bentuk matriks (tabel) yang diberi nama matriks berpasangan (*pairwise comparison*). Pertanyaan yang biasa dilakukan dalam menyusun skala kepentingan adalah.

(1) Elemen mana yang lebih (penting/disukai/mungkin/...),

(2) Berapa kali lebih (penting/disukai/mungkin/...)?

3. Mengukur konsistensi logis, yaitu menjamin bahwa semua elemen dikelompokkan secara logis dan diperingkatkan secara konsisten sesuai dengan kriteria yang logis.

Proses AHP mencakup pengukuran konsistensi yaitu apakah pemberian nilai dalam perbandingan antar obyek telah dilakukan secara konsisten. Ketidakkonsistenan dapat timbul karena miskonsepsi atau ketidaktepatan dalam melakukan hirarki, kekurangan informasi, kekeliruan dalam penulisan angka, dan lain-lain. Salah satu contoh dalam inkonsistensi dalam matriks perbandingan ialah dalam menilai mutu suatu produk. Misalkan, dalam preferensi pengambil keputusan, A 4x lebih baik dari B, B 3x lebih baik dari C, maka seharusnya A 12x lebih baik dari C. Tetapi jika dalam pemberian nilai, A diberi nilai 6x lebih dari C, berarti terjadi inkonsistensi.

Rasio konsistensi (consistency ratio, CR) menunjukkan sejauh mana analisis konsisten dalam memberikan nilai pada matrik perbandingan. Secara umum, hasil analisis dianggap konsisten jika memiliki CR \leq 10%. Jika nilai CR $>$ 10%, perlu dipertimbangkan untuk melakukan reevaluasi dalam penyusunan matriks perbandingan.

Teori Permintaan

Banyak teori yang membahas tentang teori permintaan, karena permintaan sangat mempengaruhi jumlah output yang akan dihasilkan ketika harga bersifat kaku. Karena permintaan ini dapat mempengaruhi perekonomian jangka pendek. Para ahli ekonomi mempelajari teori permintaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan, yang berguna dalam menstabilkan perekonomian jangka pendek (Mankiw, 2003).

Sifat hubungan antara suatu barang dengan harganya dalam hukum permintaan bersifat kebalikan atau negatif, artinya jika suatu barang naik, permintaan terhadap barang tersebut akan berkurang, dan sebaliknya jika harga suatu barang turun, permintaan barang tersebut akan meningkat.

Case dan Fair (2005), mengemukakan bahwa hukum permintaan yang hanya dipengaruhi oleh harga barang itu sendiri adalah menyestat-

kan, karena hanya memusatkan pada harganya saja sebagai satu-satunya penentu permintaan (*ceteris paribus*). Permintaan adalah hubungan yang multivariate, yaitu ditentukan oleh banyak faktor secara serentak. Beberapa faktor-faktor terpenting yang mempengaruhi permintaan adalah :

- a. Harga barang itu sendiri
- b. Harga barang lain atau pengganti
- c. Pendapatan rumah tangga dan pendapatan rata-rata masyarakat
- d. Jumlah penduduk
- e. Corak distribusi pendapatan dalam masyarakat
- f. Cita rasa masyarakat
- g. Ramalan mengenai keadaan di masa yang akan datang

Permintaan pada dasarnya mempunyai dua pengertian :

- a. Permintaan yang bersifat potensial, yaitu jumlah absolut barang yang dibutuhkan.
- b. Permintaan yang bersifat efektif, yaitu jumlah barang yang dibutuhkan konsumen dan didukung oleh kekuatan daya beli.

Fungsi permintaan berdasarkan pada teori permintaan adalah :

$$Q_x = f(P_x, P_y, Q_{pend}, Y_{masyarakat}, T, F)$$

Keterangan :

Q_x = Jumlah barang yang diminta

P_x = Harga barang itu sendiri

P_y = Harga barang lain

Q_{pend} = Jumlah penduduk

$Y_{masyarakat}$ = Pendapatan rata-rata masyarakat atau per kapita

T = Cita rasa masyarakat

F = Ramalan mengenai keadaan dimasa yang akandatang

1. Harga barang itu sendiri
Hukum permintaan pada dasarnya merupakan suatu hipotesis yang menyatakan: "Semakin rendah harga suatu barang maka semakin banyak permintaan terhadap barang tersebut. Sebaliknya, semakin tinggi harga suatu barang maka semakin sedikit

permintaan terhadap barang tersebut” (ceteris paribus).

Harga barang yang lebih murah akan menarik minat masyarakat untuk membeli barang tersebut dibandingkan membeli barang sejenisnya dengan harga yang lebih tinggi, selain itu turunnya atau lebih mudahnya harga suatu barang akan menyebabkan pendapatan riil pembeli bertambah.

2. Harga barang-barang lain

Permintaan konsumen dapat dipengaruhi oleh harga, harga barang yang akan dibeli (P), harga barang pengganti (price of substitution product) maupun harga pelengkap (price of complementary product). Konsumen akan membatasi pembelian jumlah barang yang diinginkan apabila harga barang terlalu tinggi, bahkan ada kemungkinan konsumen memindahkan konsumsi dan pembeliannya kepada barang pengganti (barang substitusi) yang lebih murah harganya. Harga barang pelengkap juga akan mempengaruhi keputusan seorang konsumen untuk membeli atau tidak barang utamanya, bila permintaan barang utama meningkat, maka permintaan akan barang penggantinya akan menurun dan sebaliknya.

Hubungan antara suatu barang dengan berbagai jenis-jenis barang lainnya dapat dibedakan menjadi tiga golongan :

a. Barang lain merupakan barang pengganti.

Suatu barang dinamakan sebagai barang pengganti kepada barang lain apabila ia dapat menggantikan fungsi barang lain tersebut. Harga barang pengganti dapat mempengaruhi permintaan barang yang dapat digantikannya. Jika harga barang pengganti bertambah murah maka, barang yang digantikannya akan mengalami pengurangan dalam permintaannya. Oleh sebab itu, barang pengganti ini sering kita sebut dengan barang substitusi.

b. Barang lain merupakan barang pelengkap.

Apabila suatu barang selalu digunakan bersama dengan barang lainnya, maka barang tersebut dinamakan barang pelengkap kepada barang lainnya tersebut. Kenaikan atau penurunan permintaan terhadap barang pelengkap selalu berjalan dengan perubahan permintaan barang yang digenapinya. Oleh sebab itu, barang pelengkap ini sering kita sebut dengan barang komplemen.

Kedua barang itu tidak memiliki keterkaitan sama sekali antar satu dengan yang lain. Apabila dua macam barang tidak mempunyai hubungan yang penting, maka perubahan terhadap permintaan salah satu barang tersebut tidak akan mempengaruhi permintaan barang lainnya. Barang seperti itu dinamakan barang netral.

3. Pendapatan rata-rata masyarakat (Pendapatan Per Kapita).

Pendapatan para pembeli merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan permintaan terhadap berbagai barang. Konsumen tidak akan dapat melakukan pembelanjaan barang kebutuhan apabila pendapatan tidak ada atau tidak memadai. Dengan demikian, maka perubahan pendapatan akan mendorong konsumen untuk mengubah permintaan akan barang kebutuhannya. Berdasarkan pada sifat perubahan permintaan yang berlaku apabila pendapatan berubah, berbagai barang dapat dibedakan menjadi empat golongan :

4. Jumlah penduduk.

Pertambahan penduduk tidak dengan sendirinya menyebabkan pertambahan permintaan. Tetapi, biasanya pertambahan penduduk diikuti oleh perkembangan dalam kesempatan kerja. Dengan demikian lebih banyak orang yang menerima pen-

dapatan dan ini akan menambah daya beli dalam masyarakat untuk berbelanja. Per-tambahan daya beli masyarakat ini akan menambah permintaan.

5. Nilai Guna (*Utility*).

Suatu barang dikatakan mempunyai nilai guna apabila ia dapat memenuhi kebutuhan manusia. Seseorang meminta barang tertentu karena kepuasan atau utilitas yang didapatkan dari mengkonsumsi barang tersebut. Semakin banyak barang yang dikonsumsi maka semakin besar nilai guna yang diperoleh sampai pada titik tertentu. Ada dua konsep mendasar mengenai nilai guna, konsep pertama menyebutkan bahwa nilai guna bisa diukur atau diberikan nilai angka tertentu. Konsep kedua menyebutkan bahwa nilai guna suatu benda tidak dapat dihitung.

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk keperluan menganalisa data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data digunakan sumber data, adapun sumber data yang diperoleh yaitu:

1. Data Primer
Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui kuesioner di lapangan
2. Data Sekunder
Data yang dikumpulkan atau diperoleh melalui sumber-sumber yang ada, diperoleh dari:
 - a. Laporan-laporan yang dikeluarkan oleh PT. Tridaya Eka Semesta, misalnya data bahan baku, data bahan yang

ditolak, data produksi, data pengiriman dan data mur spesial yang ditolak oleh konsumen

- b. Refrensi lain, seperti buku, sekrepsi, tesis dan disertasi lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

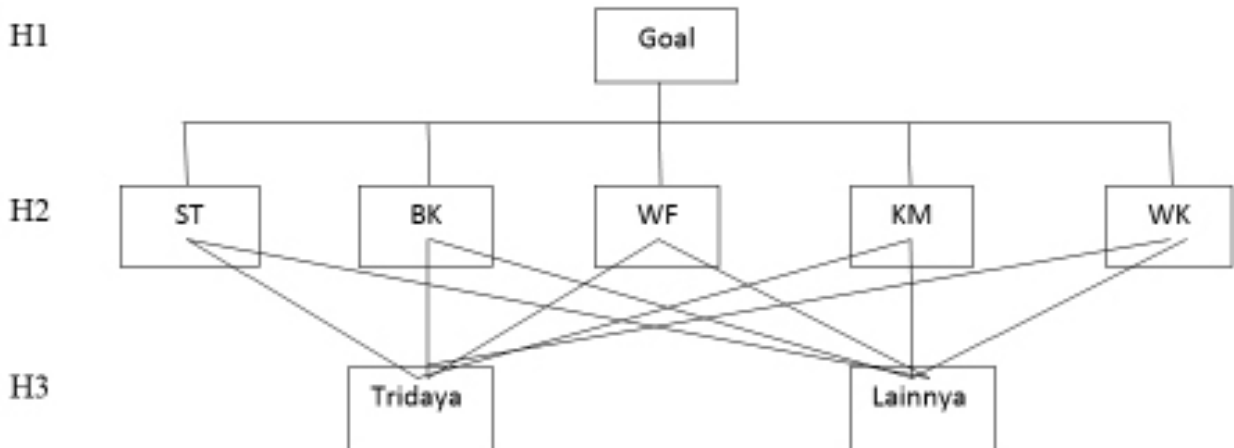
Kuisisioner; membuat dan menyebar pertanyaan yang berhubungan dengan Prefensi konsumen terhadap produk mur spesial dengan membandingkan faktor-faktor yang menurut responden lebih dominan antara satu faktor terhadap faktor lain. Responden diambil berdasarkan data personal yang dipilih oleh PT. Tridaya Eka Semesta bekerja sebagai konsumen atau pembeli (*purchaser*), *quality control*, gudang penerimaan barang dan bagian produksi.

Teknik pengolahan Data

1. *Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang sudah dikumpulkan di lapangan, karena ada data yang masuk tidak logis atau meragukan
2. *Coding*
Pemberian atau pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk ke dalam kategori yang sama
3. *Tabulating*
Pembuatan tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode sesuai analisis yang dibutuhkan.

Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan *Anatical Hierarchy Process* (AHP) Thomas Saaty,



Dan dikonstruksikan sebagai berikut: dengan menggunakan *software* (program pengolahan data) *expert choice*.

Keterangan:

- ST : Kesesuaian Spesifikasi Teknik Mur
- BK : Bahan Baku
- WF : Wujud Fisik
- KM : Kemasan
- WK : Waktu Pengiriman
- Tridaya : Mur Hasil Produksi PT. Tridaya Eka Semesta
- Lainnya : Mur Produksi Kompetitor

Kuesioner didesain dengan bentuk pertanyaan untuk menyaring jawaban responden guna memenuhi penilaian perbandingan berpasangan yang disusun dalam bentuk matrik, dimana sel-sel tersebut adalah: ST, BK, WF, KM, dan WK sevara berpasangan. Pertanyaan dalam kuisisioner harus dapat menjangring sehingga peneliti dapat melengkapi sel-sel berpasangan seperti di dalam tabel di bawah ini:

GOAL	ST	BK	WF	KM	WK	Eigen Vector Bobot Pengaruh
ST	1					
BK		1				
WF			1			
KM				1		
WK					1	

HASIL PENELITIAN

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Mur Spesial

Sebagai jawaban pertama atas jawaban penelitian, penulis melakukan perhitungan dengan terlebih dahulu melakukan penentuan atas kriteria yang menjadi faktor penentu dalam memilih mur spesial. Kriteria-kriteria tersebut, yang dimasukan adalah 5 prioritas tertinggi berdasarkan permintaan konsumen, adalah:

- a. Kesesuaian Spesifikasi Teknik (*As Building*) /ST
- b. Bahan Baku (*Raw Material*) /BK
- c. Wujud Fisik (*Physical*) /WF
- d. Kemasan (*Packing*) /KM
- e. Waktu Pengiriman (*Delivery*) /WK

Sedangkan produk yang akan dibandingkan adalah produk yang dihasilkan oleh PT. Tridaya Esa Semesta (TR) dengan produk yang dihasilkan oleh perusahaan lain PT. Inter (IT).

Faktor tersebut di atas dianalisa dengan menggunakan perhitungan matrik berpasangan adalah sebagai berikut:

GOAL	ST	BK	WF	KM	WK	Eigen Vector Bobot Pengaruh
ST	1	1,2	3,1	4,6	4,6	0,354
BK		1	7,8	4,7	4,5	0,375
WF			1	3,1	3,2	0,142
KM				1	1,2	0,066
WK					1	0,062

ICR= '0,40

Dari hasil perhitungan matrik berpasangan menunjukkan :

1. Bahan Baku (*Raw Material*) /BK = 37,5 %
2. Kesesuaian Spesifikasi Teknik (*As Building*) /ST = 35,4 %
3. Wujud Fisik (*Physical*) /WF = 14,2 %
4. Kemasan (*Packing*) /KM = 06,6 %
5. Waktu Pengiriman (*Delivery*) /WK = 06,2 %

Kumpulan data kuesioner dari beberapa konsumen yang diolah dengan menggunakan AHP (*Analytical Hierarchy Process*) Thomas Saaty dengan bantuan *software expert choice* diperoleh informasi bahwa faktor bahan baku (BK) menjadi prioritas utama konsumen dalam menentukan kualitas mur spesial dengan bobot 37,50 % kesesuaian spesifikasi teknis (ST) menjadi prioritas kedua dengan bobot 35,40 % wujud fisik (WF) dengan bobot 14,20 % menjadi prioritas ketiga kemasan (KM) dengan bobot 6,6 % dan yang menjadi prioritas terendah adalah waktu pengiriman (WK) dengan bobot 6,2 % . Tingkat konsistensi responden (ICR) adalah sebesar 4 % karena angka yang ditunjukkan di bawah 10 % maka penilaian atas pembotan tersebut dianggap konsisten.

Analisis Terhadap Pilihan Merek Mur Spesial

Menjawab tujuan penelitian ke dua , peneliti melakukan analisis dengan cara membandingkan antara faktor yang menjadi prioritas pilihan dengan merek lain dengan prioritas sama. Merek yang diteliti adalah merek Tridaya dan merek Inter.

Dengan membandingkan dua merek tersebut berdasarkan kesesuaian spesifikasi teknis, maka didapatkan bahwa:

GOAL	TR	IT	Eigen Vector Bobot Pengaruh
TR	1	3,1	0,756
IT		1	0,244

ICR = 0

Menunjukkan bahwa
 Merek Tridaya = 75,6 %
 Merek Inter = 24,4 %

Hal ini menunjukkan bahwa jika kesesuaian spesifikasi teknis yang diambil sebagai acuan maka konsumen lebih memilih merek Tridaya sebagai prioritas pilihan dengan bobot 75,6 % sedangkan merek Inter dengan bobot 24,4 %.

Dengan membandingkan dua merek tersebut berdasarkan Bahan Baku, maka akan didapatkan bahwa:

GOAL	TR	IT	Eigen Vector Bobot Pengaruh
TR	1	2,9	0,744
IT		1	0,256

ICR = 0

Menunjukkan bahwa
 Merek Tridaya = 74,4%
 Merek Inter = 25,6 %

Hal ini menunjukkan bahwa jika bahan baku yang diambil sebagai acuan maka konsumen lebih memilih merek Tridaya sebagai prioritas pilihan dengan bobot 74,4 % sedangkan merek Inter dengan bobot 25,6 %.

Dengan membandingkan dua merek tersebut berdasarkan wujud fisik, maka akan didapatkan bahwa:

GOAL	TR	IT	Eigen Vector Bobot Pengaruh
TR	1	3,1	0,756
IT		1	0,244

ICR = 0

Menunjukkan bahwa
 Merek Tridaya = 75,6 %
 Merek Inter = 24,4 %

Hal ini menunjukkan bahwa jika wujud fisik yang diambil sebagai acuan maka konsumen lebih memilih merek Tridaya sebagai prioritas pilihan dengan bobot 75,6 % sedangkan merek Inter dengan bobot 24,4 %.

Dengan membandingkan dua merek tersebut berdasarkan kemasan, maka akan didapatkan bahwa:

GOAL	TR	IT	Eigen Vector Bobot Pengaruh
TR	1	2,8	0,744
IT		1	0,256

ICR = 0

Menunjukkan bahwa
 Merek Tridaya = 74,4 %
 Merek Inter = 25,6 %

Hal ini menunjukkan bahwa jika kemasan yang diambil sebagai acuan maka konsumen lebih memilih merek Tridaya sebagai prioritas pilihan dengan bobot 74,4 % sedangkan merek Inter dengan bobot 25,6 %.

Dengan membandingkan dua merek tersebut berdasarkan waktu pengiriman, maka akan didapatkan bahwa:

GOAL	TR	IT	Eigen Vector Bobot Pengaruh
TR	1	3,5	0,778
IT		1	0,222

ICR = 0

Menunjukkan bahwa
 Merek Tridaya = 77,8 %
 Merek Inter = 22,2 %

Hal ini menunjukkan bahwa jika kemasan yang diambil sebagai acuan maka konsumen lebih memilih merek Tridaya sebagai prioritas pilihan dengan bobot 77,8 % sedangkan merek Inter dengan bobot 22,2%.

Secara keseluruhan besarnya pemilihan bobot pilihan terhadap permintaan mur spesial dengan melakukan sintesa prioritas menggunakan *software expert choice* , diperoleh hasil sebagai berikut:

Tridaya 75,1 %
 Inter 24,9 %

Hal ini dapat disimpulkan bahwa mur produksi PT. Tridaya Eka Semesta menempati pilihan pertama dengan bobot 75,1 % dan inter menempati urutan kedua dengan bobot 24,9 %.

Analisis Sensitifitas

Analisis sensitifitas masing-masing faktor pengaruhnya terhadap perubahan bobot pilihan terhadap mur spesial adalah:

1. Jika faktor bahan baku dinaikan menjadi 75 % maka bobot pilihan terhadap mur spesial Tridaya akan menurun menjadi 74,7 %
2. Jika faktor wujud fisik dinaikan menjadi 50 % maka bobot pilihan terhadap mur spesial Tridaya akan naik menjadi 75,3 %
3. Jika faktor kemasan dinaikan menjadi 40 % maka bobot pilihan terhadap mur spesial Tridaya akan menurun menjadi 74,6 %
4. Jika faktor waktu pengiriman dinaikan menjadi 30 % maka bobot pilihan terhadap mur spesial Tridaya akan naik menjadi 75,8 %

KESIMPULAN

Dari hasil analisa maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor bahan baku menjadi prioritas utama perusahaan perakit *spare part* sepeda motor dalam menentukan pilihan terhadap mur spesial. Ditunjukan dalam pendapatan bobot 37,50 % diikuti oleh kesesuaian spesifikasi teknis (ST) menjadi prioritas kedua dengan bobot 35,40 % wujud fisik (WF) dengan bobot 14,20 % menjadi prioritas ketiga kemasan (KM) dengan bobot 6,6 % dan yang menjadi prioritas terendah adalah waktu pengiriman (WK) dengan bobot 6,2 % . Tingkat konsistensi responden (ICR) adalah sebesar 4 %, maka penilaian atas pembobotan tersebut dianggap konsisten karena angka yang ditunjukan menyaratkan di bawah 10 % .
2. Perbandingan antara dua merek yang menjadi pemasok mur spesial, yaitu Tridaya

dan Inter. Terlihat bahwa Tridaya mampu memenangkan persaingan dengan bobot sebesar 75,1 % sedangkan kompetitor Inter menempati urutan berikutnya dengan bobot 24,9 %.

3. Analisis sensitifitas adalah:

Faktor bahan baku jika dinaikan menjadi 75 % maka bobot pilihan terhadap mur spesial Tridaya berubah dari 75,1 % menjadi 74,7 % (menurun sebesar 0,4 %). Jika faktor wujud fisik dinaikan menjadi 50 % maka bobot pilihan terhadap mur spesial Tridaya berubah dari 75,1 % menjadi 75,3 % (naik sebesar 0,2 %). Jika faktor kemasan dinaikan menjadi 40 % maka bobot pilihan terhadap mur spesial Tridaya berubah dari 75,1 % menjadi 74,6 % (menurun menjadi 0,5 %). Sedangkan jika faktor waktu pengiriman dinaikan menjadi 30 % maka bobot pilihan terhadap mur spesial Tridaya berubah dari 75,1 % menjadi 75,8 % (akan naik sebesar 0,7 %). Faktor yang berpengaruh positif terhadap merek Tridaya adalah wujud fisik dan waktu pengiriman. Karena dengan dinaikannya bobot, dua faktor ini akan berpengaruh positif terhadap preferensi konsumen terhadap permintaan mur spesial merek Tridaya. Sebaliknya faktor peningkatan bahan baku dan kemasan berpengaruh positif terhadap preferensi konsumen terhadap perusahaan kompetitor (Inter).

SARAN

1. Untuk mempertahankan posisi Tridaya dalam mempertahankan pasar, maka yang perlu diperhatikan adalah menitikberatkan pada perhatian pada wujud fisik dan waktu pengiriman produk, karena dengan kenaikan bobot kedua faktor tersebut, dapat meningkatkan bobot preferensi konsumen terhadap permintaan mur spesial PT. Tridaya. Tetap mempertahankan kesesuaian spesifikasi teknis, bahan baku,

dan kemasan harus tetap dilakukan agar hubungan bisnis yang telah terjalin tetap terjaga.

2. Mencari pasar baru serta meningkatkan kapasitas produksi untuk meningkatkan perputaran omset perusahaan dalam meningkatkan keuntungan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto S, 2000, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta

Dorothea Wahu Ariani, 2004, Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Kuantitatif dalam Manajemen Kualitas), Penerbit CV Andi Offset : Yogyakarta.

Gasperz, Vincent, 2005, *Total Quality Management*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Kotler dan Keller, 2006, Manajemen Pemasaran, Jilid 1, Erlangga, Jakarta

Kotler, P. 2003 Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Control. Edisi revisi, PT. Prenhalindo, Jakarta

Kotler, P. dan Garry Armstrong. 2001, Prinsip-prinsip Pemasaran, Edisi revisi. Erlangga. Jakarta

Kotler, P. 2000, "Marketing Manajemen", Internasional Edision

Montgomery, Douglas C. 2001. *Introduction to Statistical Quality Control. 4th Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc. United States of Amerika*

Payne. A. 2000, The Esence Of Service Marketing. Pemasaran Jasa, Andi Publiser, Yogyakarta

Prawirosentono, Suyadi. 2007, Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Abad 21 "Kiat Membangun Bisnis Kompetitif", Jakarta : Bumi Aksara.

Rangkuti, P. 2003, *Maesturing Customer Satisfaction*, Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Plus Analisis kasus PLN , JP. PT. Geramedia Utama, Jakarta

- Saaty, TL. 1992. "New Perspectives on Decision Making in Complex Environment", Pengantar Belajar, SEI Center for Advanced Studies in Management, The Wharton School of the University of Pennsylvania.
- Saaty, Thomas L. and Kirti Penawati, 1996 "The Analytic Hierarchy Process and Linear Programming in Human Resource Allocation".
- Sugiono, 2012, Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabet, Bandung
- Sugiono, 2003, Statistik Non Parametris untuk Penelitian CV. Alfabet. Bandung
- Supranto, J. 2001, Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: untuk Meningkatkan Pangsa Pasar, Rineka Cipta, Jakarta
- Tjiptono, F, 2000, Manajemen Jasa, Andi Yogyakarta.
- Tjiptono, F, 2002, Prinsip-prinsip Total Quality Service, Andi Jogjakarta.
- Tjiptono, F, A. Diana, 2001, Total Quality Management, Andi Jogjakarta.
- Umar, H. 2003, Metode Penelitian, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Zaithaml, V.A and Bitner, M.J., 2000, Service Marketing, The McGraw Hill Companies, Inc, New York.



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 1, No. 2, Desember 2017 (248 - 271)
©2017 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)

**PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), CABANG PAMULANG)**

Arief Budi Santoso
Dosen Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
dosen01152@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Pamulang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif dengan tehnik pengambilan sampel *proporsional random sampling*. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen hal itu konsisten dengan nilai *probability signification* < 0,05, kontribusi pengaruhnya sebesar 49,2%. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh *probability F-statistic* < 0,05 dengan demikian H1 diterima.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah kinerja yang optimal, tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Dalam dunia perbankan, bisnis disektor lembaga keuangan telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) terdapat dalam Alinea ke empat Pembukaan UUD 1945 yang menyebutkan bahwa “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia”. Secara teoritik, aline ke empat pembukaan UUD 1945 telah menentukan suatu teori perlindungan hukum bagi segenap bangsa Indonesia/warga negara dibidang ekonomi termasuk perlindungan hak konsumen/nasabah perbankan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Pengertian bank menurut undang - undang perbankan UU No.10 tahun 1998 Pasal 1 adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan / atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Oleh karenanya dalam Undang-Undang

tersebut secara jelas memberikan perlindungan kepada nasabahnya.

Dengan telah diberlakukannya perdagangan bebas semua elemen bangsa tidak terkecuali PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (BRI) terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Hal itu karena kuatnya pertumbuhan perbankan dalam negeri dan besarnya potensi pertumbuhan ke depannya. Dalam menghadapi MEA, Bank Rakyat Indonesia lebih memilih untuk konsolidasi di dalam negeri dibandingkan dengan membuka jaringan kantor di luar negeri. Karena margin di Indonesia jauh lebih bagus.

Pemerintah sendiri telah menerbitkan aturan (keputusan Presiden) No.37/2014 yang memuat banyak indikator yang harus dicapai dalam upaya untuk meningkatkan daya saing nasional dan menghadapi MEA yang sudah dimulai 2015 itu. Dengan diterbitkan inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean, pemerintah Indonesia sudah menyiapkan pengembangan sektor industri, agar bisa bersaing di pasar bebas ASEAN itu. Sebut saja upaya pengembangan industri perbankan yang masuk dalam 10 pengembangan industri yang harus diantar kegerbang pasar bebas dengan semua keunggulannya.

Sumber daya manusia merupakan sebuah komponen yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi, dikatakan penting karena sumber daya manusia dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi, tak dapat dipungkiri bahwa tujuan sebuah organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia didalamnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan. Dan tentunya hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya. Di tengah perhelatan perdagangan-

an bebas, setidaknya Indonesia telah memiliki bekal berupa UU Perdagangan. Bekal inilah yang akan menjadi pegangan untuk hidup bersama dalam satu komunitas di ASEAN kelak dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN atau dengan negara-negara lain di dunia.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Disiplin merupakan penggunaan beberapa hukuman dan sanksi terhadap perilaku pegawai yang menyimpang dari peraturan. Pada saat seorang pegawai melanggar peraturan, seperti, sering terlambat datang ke kantor atau absen, menimbulkan perkelahian di tempat kerja, tidak jujur, atau perilaku menyimpang lainnya, maka pemimpin atau supervisor harus memberikan respons. Fungsi tindakan pendisiplinan yang tercantum dalam Buku Peraturan Disiplin Pegawai Bank Rakyat Indonesia (1998) adalah: 1) Menciptakan ketertiban; 2) Menegakan peraturan dan kepastian hukum; 3) Membina pegawai agar dapat berperilaku efektif, efisien, dan profesional; 4) Menjunjung tinggi integritas, kehormatan dan identitas sebagai pegawai. Kesalahan yang ditimbulkan oleh adanya perilaku menyimpang tersebut harus dihukum untuk menghindari terulangnya perilaku yang sama. Oleh karena itu, penggunaan disiplin atau hukuman dapat membantu supervisor untuk menghindari pelanggaran disiplin di tem-

pat kerja. Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan di dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-

an-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih di dalam lingkup

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Semua karyawan Bank di sini adalah tenaga kerja yang bekerja dan menerima upah di dalam hubungan kerja dengan Bank Rakyat Indonesia dengan sumber daya manusia sebagai aset utama maka semua insan bank berusaha memiliki tanggung jawab dalam pencapaian pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Dari hasil pra riset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan trend yang kurang baik, Pelayanan yang prima belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya. Kondisi

tersebut mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerjanya.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.

Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika kita berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerja sama, mematuhi prosedur dan lain-lain.

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris *Disciple*, *discipline*, yang artinya penganut atau pengikut. Ditinjau dari segi terminologi disiplin menurut para ahli pendidikan mendefinisikan berbagai pengertian disiplin

Menurut Suharsimi Arikunto (1980: 114), Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Thomas Gordon (1996: 3), Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

TUJUAN KEDISIPLINAN

Sebuah aktivitas yang selalu dilakukan pas-

tilah mempunyai suatu tujuan. Sama halnya dengan sikap disiplin yang dilakukan oleh seseorang. Orang melakukan sikap disiplin karena ia mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah ia melakukan sikap tersebut. bertujuan agar siswa belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya.

Menurut Bistak Sirait (2008: 11) menyatakan bahwa tujuan utama dari sebuah sikap kedisiplinan adalah untuk mengarahkan anak supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri. selain itu juga supaya anak dapat melakukan aktivitas dengan terarah, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dari pendapat tersebut di atas maka dapat dilihat bahwa tujuan kewibawaan adalah untuk mengarahkan anak supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri, dapat melakukan aktivitas dengan terarah belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Sehingga jika pada suatu saat tidak ada pengawasan dari orang luar, maka ia akan dengan sadar akan selalu berbuat sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku baik tertulis (seperti: Undang-undang, tata tertib sekolah dan lain-lain) maupun yang tidak tertulis (seperti norma adat, norma kesusilaan, norma kesopanan dan lain-lain) yang ada di dalam masyarakat.

Macam-Macam Disiplin

Disiplin menurut Oteng Sutrisno berdasarkan sifatnya dapat dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Disiplin Positif

Disiplin positif merupakan suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemauannya sendiri. Mereka patuh pada tata tertib tersebut karena mereka memahami, meyakini dan mendukungnya. Selain itu mereka berbuat begitu karena mereka benar-benar menghendakinya bukan karena takut akan akibat dari ketidakpatuhannya. Dalam suatu organisa-

si yang telah menerapkan disiplin positif, beberapa siswa kadang-kadang melakukan suatu kesalahan yang melanggar tata tertib. Maka akibat yang ditimbulkan adalah kewajiban dalam menetapkan suatu hukuman. Akan tetapi hukuman yang diberikan ini bukanlah bermaksud untuk melukai, akan tetapi yang sesuai dengan prinsip disiplin positif, hukuman tersebut diberikan untuk memperbaiki dan membetulkan.

Disiplin seperti ini sesuai dengan konsepsi pendidikan modern bahwa agar anak-anak lambat laun dapat mengatur diri dan belajar bertanggung jawab atas segala perbuatannya dalam mengerjakan sesuatu. Atau dengan kata lain disiplin positif ini memberikan suatu pandangan bahwa kebebasan yang mengandung konsekuensi yaitu kebebasan harus sejalan dengan tanggung jawab.

b. Disiplin Negatif

Yang dimaksud disiplin negatif di sini adalah suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukuman. Pendekatan pada disiplin negatif ini adalah menggunakan hukuman pada pelanggaran peraturan untuk menggerakkan dan menakutkan orang-orang atau siswa lain sehingga mereka tidak akan berbuat kesalahan yang sama.

Meskipun disiplin negatif ini mempunyai banyak kekurangan akan tetapi pada waktu-waktu tertentu tetap diperlukan pula sikap kekuatan dan kekuasaan apabila memang hanya inilah cara satu-satunya jawaban yang perlu dilakukan agar tujuan dapat tercapai serta berjalan dengan lancar.

Sedangkan menurut Ali Imron berdasarkan cara membangun sebuah kedisiplinan maka kedisiplinan dapat dibagi menjadi 3 macam yaitu :

- 1) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep otoritarian.

Pandangan dalam konsep ini menyatakan bahwa seorang anak dikatakan mempunyai tingkat disiplin yang tinggi manakala seorang anak tersebut mau menurut saja terhadap perintah dan anjuran seorang guru tanpa harus menyumbangkan pikiran-pikirannya atau ide - idenya. Seorang anak diharuskan mengiyakan saja terhadap apa yang dikehendaki seorang guru dan tidak boleh membantah.

Dengan demikian maka seorang guru dalam membangun sikap disiplin seorang anak bebas memberikan tekanan kepada seorang anak. Dengan demikian anak takut dan terpaksa mengikuti apa yang diinginkan oleh seorang guru di sekolah agar ke-disiplinan itu dapat terwujud.

- 2) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep permissive.

Pandangan dalam konsep yang kedua ini merupakan pertentangan atau antitesa dari konsep otoritarian, akan tetapi kedua konsep ini sama-sama berada pada sisi yang ekstrim.

- 3) Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali atau kebebasan yang bertanggung jawab.

Konsep yang ketiga ini merupakan konvergensi dari konsep otoritarian dan konsep permissive. Pandangan dalam konsep ini menyatakan bahwa seorang siswa memang diberi kebebasan yang seluas-luasnya untuk berbuat apa saja. Akan tetapi seorang anak yang bersangkutan tidak boleh menyalahgunakan kebebasan yang diberikan, karena di dunia ini tidak ada kebebasan yang mutlak. Sebab dalam melaksanakan kebebasan tersebut ada batasan-batas yang harus diikuti.

Kebebasan yang terkendali ini sering juga dikenal dengan kebebasan yang terbimbing. Hal ini dikarenakan semua yang dilakukan maka konsekuensinya haruslah ia tanggung. Terbimbing dalam arti ini adalah diaksentualisasikan terutama da-

lam hal yang konstruktif. Sehingga apabila arah perilaku tersebut berbelok ke hal-hal yang destruktif, maka dibimbing kembali ke arah yang konstruktif.

Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Motivasi menggambarkan keinginan pribadi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hubungan motivasi dengan kinerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnely (2012:87) dalam kesimpulannya tentang motivasi mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Selain itu, dinyatakan bahwa motivasi dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi diduga kuat berhubungan erat dengan kinerja. Motivasi diberikan kepada pegawai agar pegawai mengerahkan seluruh kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menunaikan kewajiban dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Stolovitch and Keeps dalam Veithzal Rivai Ahmad Fawzi (2012:15), kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Bernadian dalam Seldarmayanti (2012:156) kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. W.F. Cascio dalam Robbins (2012:684), kinerja adalah suatu hal yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat keputusan.

Edwin Locke dalam Robbins (2006:227) mengemukakan niat-niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya sasaran sebagai acuan karyawan tentang apa yang akan dikerjakan dan berapa banyak upaya yang akan dilakukan. Semakin para pegawai termotivasi dalam bekerja, maka

para pegawai bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya motivasi yang tinggi dan kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis (P.C. Early dalam Robbins,2012:227).

Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013:825-826). Keempat prespektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala (2013:826-831): aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progresive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

- Aturan tungku panas
Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner harus lah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indiscipliner, memberikan hukum

yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membeda-bedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indiscipliner.

- Disiplin progresif
Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalnya seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.
- Disiplin positif
Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri.

Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif, namun hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2004:746) dalam Sari (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Motivasi Karyawan

Pengertian Motivasi Karyawan

Motivasi menurut Wexley & Yukl (1977) dalam Sutrisno (2009) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi sebagai sesuatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para karyawan supaya kegairahan bekerja para karyawan tidak menurun. Kegairahan para pekerja tersebut sangat dibutuhkan suatu perusahaan karena dengan semangat yang tinggi para karyawan dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga produktifitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Menurut George R. dan Leslie W. (dalam bukunya Matutina. dkk, 1993) mengatakan bahwa motivasi adalah “.....getting a person to exert a high degree of effort ...” yang artinya motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. Sedang Ravianto (1986) dalam bukunya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Ada definisi yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan :

1. Pengaruh perilaku.
2. Kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja), setelah seseorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan.

3. Persistensi perilaku, atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu. (Campell, 1970).

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu:

- a) Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
- b) Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/ uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya (Gitosudarmo dan Mulyono, 1999)

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu *teori kepuasan (content theory)* dan *teori proses (process theory)*. Teori ini dikenal dengan nama konsep Higiene, yang mana cakupannya adalah:

1. Isi Pekerjaan.
Hal ini berkaitan langsung dengan sifat-sifat dari suatu pekerjaan yang dimiliki oleh tenaga kerja yang isinya meliputi : Prestasi, upaya dari pekerjaan atau karyawan sebagai aset jangka panjang dalam menghasilkan sesuatu yang positif di dalam pekerjaannya, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu.
2. Faktor Higienis.
Suatu motivasi yang dapat diwujudkan seperti halnya : gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antara pribadi, kualitas supervisi. Pada teori tersebut bahwa perencanaan pekerjaan bagi karyawan haruslah menunjukkan keseimbangan antara dua faktor.

1. Teori Motivasi Kepuasan (Content Theory)

Teori ini merupakan teori yang didasarkan

pada kebutuhan insan dan kepuasannya. Maka dapat dicari faktor-faktor pendorong dan penghambatnya. Pada teori kepuasan ini didukung juga oleh para pakar diantaranya :

- * Teori Hirarki Kebutuhan (A. Maslow)
- * Teori Tiga Motif Sosial (D. McClelland)
- * Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)
- * Teori E-R-G (Clayton Alderfer)

A. Teori Hirarki Kebutuhan (A. Maslow)

Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis. Tata lima tingkatan motivasi secara secara hierarkis ini adalah sbb

- a) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriah)

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

- b) Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (Safety Needs)

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

- c) Kebutuhan sosial (Social Needs)

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa keber-

samaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

- d) Kebutuhan akan prestasi (Esteem Needs)

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.

- e) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (Self actualization)

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Teori Maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasikan oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

B. Teori Tiga Motif Sosial (D. McClelland)

David Clarence McClelland (1917-1998) mendapat gelar doktor dalam psikologi di Yale pada 1941 dan menjadi profesor di Universitas Wesleyan. McClelland dikenal untuk karyanya pada pencapaian motivasi. David McClelland memelopori motivasi kerja berpikir, mengembangkan pencapaian berbasis teori dan model

motivasi, dan dipromosikan dalam perbaikan metode penilaian karyawan, serta advokasi berbasis kompetensi penilaian dan tes. Ide nya telah diadopsi secara luas di berbagai organisasi, dan berkaitan erat dengan teori Frederick Herzberg.

David McClelland dikenal menjelaskan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku "The Achieving Society":

1. Motivasi untuk berprestasi (n-ACH)
2. Motivasi untuk berkuasa (n-pow)
3. Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat (n-affil)

Model Kebutuhan Berbasis Motivasi Mc Clelland

David McClelland (Robbins, 2001 : 173) dalam teorinya Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi.

Menurut Mangkunegara (2009:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan sebagian besar mengandung unsur unsur persamaan sebagai berikut: motif atau daya penggerak, mencapai tujuan organisasi, mencapai

kepuasan karyawan. Maka dari itu berdasarkan unsur persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal atau keadaan yang menimbulkan motif atau daya penggerak untuk karyawan bekerja lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Teori hierarki kebutuhan manusia oleh Abraham Maslow dalam Murty (2012:219) menjelaskan bahwa individu memiliki lima jenjang kebutuhan, antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*). Yaitu untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja ia mendapat imbalan (uang, materi, dan lain-lain) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dan harta benda. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan keamanan ini dapat melalui:

- Selalu memberikan informasi agar karyawan bersikap hati-hati dan waspada.
- Menyediakan tempat kerja yang aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang be-

kerja pada tempat yang rawan akan kecelakaan.

- Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di phk-kan, dan adanya jaminan kepastiaan pembinaan karier.

3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow.

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karna memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan social itu meliputi:

- Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk diikuti sertakan dalam pergaulan.
- Kebutuhan untuk berprestasi.

4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya akan dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang. Simbol-simbol tersebut dapat berupa: bermain tenis, golf, merek sepatu atau jam tangan tempat belanja serta merk mobil, dan sebagainya. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila prestise itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini bia-

sanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal ditempat masing-masing. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu:

- Tidak dapat dipenuhi dari luar karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
- Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

Faktor-faktor Motivasi Karyawan

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intrinsik dan ekstrinsik yang berasal dari karyawan. (Sutrisno, 2009:116) Faktor intrinsik yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu punia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan Bijaksana
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun kadar kemampuan bekerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- Hak otonomi
- Variasi dalam melakukan pekerjaan
- Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak

usah seringkali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan pada mereka.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Dimensi dan Indikator Motivasi menurut Kinlaw dalam Asiah 2011

1. *Match*

Karyawan memiliki Suatu tugas yang sejalan dengan minat dan kebutuhan kebutuhannya, maka karyawan akan lebih semangat dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2. *Return*

Karyawan menimbang ganjaran ekstrinsik yang akan diperoleh seperti upah, gaji, tunjangan.

3. *Expectation*

Karyawan mempertimbangkan sejauh mana lingkungan kerja dalam memperlancar dalam menyelesaikan tugas. Motivasi berprestasi pegawai akan terlihat dari usaha-usahanya dalam mengemban tugas dan

berupaya memberikan yang terbaik, serta berusaha secara maksimal.

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Menurut Munandar (2006:324), Kinerja (*Performances*) adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*Abilities*), dan peluang (*opportunities*).

1. Bila motivasi kerja rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia.
2. Sebaliknya, jika motivasi kerjanya tinggi, namun peluang untuk menggunakan kemampuan-kemampuannya tidak ada atau tidak diberikan, kinerjanya juga akan rendah.
3. Jika motivasi kerjanya tinggi, peluang ada, namun karena keahliannya tidak pernah ditingkatkan lagi, kinerjanya juga tidak akan tinggi

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arahan seorang pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya tersebut di atas diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi. Organisasi juga dituntut mampu mengidentifikasi kemauan para anggotanya yang menimbulkan kepuasan kerja melalui berbagai cara dengan memenuhi kebutuhan anggota organisasi, baik yang bersifat motivator sebagai faktor intrinsik maupun hygiene sebagai faktor ekstrinsik.

Rendahnya kinerja dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *up to date* untuk didiskusikan. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi.

Motivasi kerja serta komitmen merupakan faktor yang juga dibahas dalam penelitian ini,

berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi motivasi kerja dan komitmen, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut, sehingga pada akhirnya pegawai mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarannya.

Komitmen organisasi bagi perusahaan menyangkut kekuatan yang bersifat relatif bagi karyawan dan berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaan. Dengan memiliki komitmen yang kuat dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Bawahan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu hal yang penting dalam mencapaikinerja yang maksimal, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pekerjaan membuat pekerja tersebut puas bekerja ditempat bekerja sehinggamenimbulkan komitmen karyawan (Rudiyanto dan Taufiqurrohman, 2015).

Peningkatan kinerja di sisi lain tidak bisa dilakukan tanpa adanya manajemen yang baik. Manajemen tersebut harus merupakan suatu siklus tahapan-tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Hasil evaluasi kinerja menjadi *feedback* bagi tahapan perencanaan berikutnya. Dengan demikian, manajemen kinerja diperlukan agar upaya-upaya peningkatan kinerja tertata dengan baik dalam siklus tahapan kerja yang tidak terputus, sehingga terbangun budaya kerja yang berorientasi pada proses dan hasil optimal.

Hasil evaluasi kinerja menjadi *feedback* bagi tahapan perencanaan berikutnya. Dengan demikian, manajemen kinerja diperlukan agar upaya-upaya peningkatan kinerja tertata de-

ngan baik dalam siklus tahapan kerja yang tidak terputus, sehingga terbangun komitmen organisasi yang berorientasi pada proses dan hasil yang optimal.

Kinerja semua elemen yang ada didalam organisasi memiliki kewajiban mewujudkan visi dan misi yang berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut visi yang ditanamkan pada setiap unsur organisasi akan menjadi visi bersama (*shared vision*) yang mampu mengarahkan dan menggerakkan segala sumber daya instansi serta sesuatu yang baru diemban atau dilaksanakan oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan pengamatan atau pra riset yang penulis lakukan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Pamulang, terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal terbukti masih banyaknya karyawan dengan tingkat kehadiran yang rendah, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan, pelayanan yang lambat, dan kedisiplinan yang rendah.

Kondisi-kondisi tersebut perlu mendapatkan perhatian pimpinan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Hal yang mendasar yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah perlunya menerapkan kedisiplinan menyeluruh mulai dari tingkat bawah sampai pada pimpinan.

Berikut ini hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan yang diambil secara rata-rata di PT. Bank Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang periode Februari –April 2016 sebagai berikut :

No	Komponen	Satuan	Target	Realisasi
1	Orientasi pelayanan	Persen	100%	54%
2	Kedisiplinan		100%	52%
3	Komitmen		100%	60%
4	Integritas		100%	55%
5	Kerjasama		100%	50%
6	Kepemimpinan		100%	62%
7	Motivasi Karyawan		100%	50%
8	Kinerja Karyawan		100%	53%
9	Tanggung jawab		100%	55%
10	Prestasi Kerja		100	54%

Data tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada

pada kriteria yang belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat tidak satupun komponen yang dinilai mampu memberikan kriteria sangat baik, hal ini terlihat pada nilai target dan realisasi hasil kerja dimana hasil penilaian masing-masing komponen kinerja karyawan secara umum hanya masuk pada kategori sedang dan cukup, untuk penilaian kerjasama dalam bekerja serta motivasi tidak mencapai harapan yang diinginkan dan secara keseluruhan belum mencapai tingkat baik maupun sangat baik.

Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (sumber: Mahsun 2006:25).

Menurut Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012:186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Wibowo (2011:7) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja

organisasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi.

Pengukuran Kinerja

Wibowo (2011:229) menjelaskan bahwa Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Gary Dessler dalam Pasolong (2013: 182) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian hasil kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut.

Tujuan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012: 187) mempunyai tiga tujuan, yaitu:

1. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

4. Elemen Pokok Pengukuran Kinerja Organisasi Publik

Menurut Mahsun dalam Sinambela (2012:187) terdapat empat elemen pengukuran kinerja organisasi publik, yaitu:

1. Menetapkan Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi

Tujuan adalah pernyataan secara umum tentang apa yang ingin dicapai sebagai penjabaran dari visi dan misi yang telah ditentukan oleh organisasi publik. Kemudian ditentukan sasaran yaitu tujuan organisasi yang dinyatakan secara eksplisit dengan dibatasi waktu yang jelas kapan sasaran itu akan dicapai. Selanjutnya ditentukan strategi pencapaiannya yang menggambarkan bagaimana mencapainya.

2. Merumuskan Indikator dan Ukuran Kinerja

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

3. Mengukur Tingkat Ketercapaian Tujuan dan Sasaran-Sasaran Organisasi

Jika sudah mempunyai indikator dan ukuran kinerja yang jelas, maka pengukuran kinerja bisa diimplementasikan. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi adalah membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan.

5. Manfaat Pengukuran Kinerja Sektor Publik

Mahsun (2006:33) menyatakan bahwa Sektor publik tidak bisa lepas dari kepentingan umum sehingga pengukuran kinerja mutlak diperlukan untuk mengetahui seberapa berhasil misi sektor publik tersebut dapat

dicapai penyedia jasa dan barang-barang publik. Pengukuran kinerja sangat bermanfaat untuk membantu kegiatan manajerial keorganisasian. Manfaat pengukuran kinerja menurut Mahsun (2006:33-34) baik untuk internal maupun eksternal organisasi sektor publik, antara lain:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan system pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5. Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dimaksud oleh LAN-RI dalam Pasolong (2013:177) adalah ukuran kualitatif atau kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*input*), keluaran (*outputs*),

hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).

Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, dan kebijakan atau peraturan perundang-undangan. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang ditetapkan.

BPKP dalam Mahsun (2006:71) menerangkan hal yang tidak jauh berbeda dengan LAN-RI yang menyatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Dwiyanto dalam Pasolong (2013:178) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dengan output.
2. Kualitas Layanan, banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik yang muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program

pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

4. Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
5. Akuntabilitas, yaitu menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2011:102) terdapat tujuh indikator kinerja:

1. Tujuan
Tujun menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. Umpan Balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja. 16
4. Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan faktor penun-

jang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorog bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Mahsun (2006:31) memaparkan bahwa organisasi publik memiliki sifat dan karakteristik yang unik. Sehingga organisasi sektor publik memerlukan ukuran penilaian kinerja yang lebih luas, tidak hanya mengukur tingkat finansial dan tingkat efisiensi. Pengukuran kinerja organisasi sektor publik meliputi aspek-aspek sebagai berikut: 17

1. Kelompok masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.
2. Kelompok proses (*process*) adalah ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.
3. Kelompok keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik.
4. Kelompok hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya

keluaran kegiatan pada jangka menengah yang mempunyai efek langsung.

5. Kelompok manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
6. Kelompok dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

Dari beberapa indikator yang dikemukakan ahli tersebut, peneliti menggunakan indikator kinerja menurut Mahsun dalam menilai kinerja BBPOM . Indikator ini digunakan oleh peneliti karena indikator ini menilai kinerja dari berbagai aspek mulai dari masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Dengan begitu akan didapatkan hasil pengukuran kinerja organisasi yang lebih akurat. Namun dari enam indikator yang dikemukakan oleh Mahsun tersebut, dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan empat indikator diantaranya, yakni:

1. Indikator masukan (*input*) yang merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Melalui indikator ini yang menjadi ukuran adalah kompetensi SDM serta sarana dan prasarana yang digunakan dalam mengawasi peredaran kosmetik ilegal.
2. Indikator Proses (*process*) merupakan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan. Hal-hal yang menjadi ukuran dalam indikator ini yaitu prosedur pelaksanaan dan standar waktu dalam mengawasi peredaran kosmetik ilegal.
3. Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan nonfisik. Menurut peneliti, yang menjadi keluaran (*output*) dalam penelitian ini adalah jumlah temuan kosmetik ilegal yang ditemukan oleh BBPOM Kota Bandar Lampung.

4. Indikator hasil (*outcome*) merupakan segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keuaran kegiatan pada jangka menengah yang mempunyai efek langsung. Dalam penelitian ini keluaran kegiatan (*output*) nya adalah jumlah kosmeik ilegal yang ditemukan oleh BBPOM Kota Bandar Lampung, dengan demikian hasil yang diharapkan yakni tingkat kepuasan masyarakat terhadap peredaran kosmetik illegal.

Penilaian evaluasi kinerja merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kondisi motivasi dan capaian kerja dalam organisasi, sehingga dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan program dan kegiatan dapat dinilai dan dipelajari (*lesson learned*) untuk perbaikan di masa mendatang. di sisi lain, evaluasi kinerja adalah aktivitas analisis sistematis, pemberian nilai, apresiasi dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas unit kerja di Bank BRI Cabang Pamulang.

Dari penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya antara lain :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Apakah disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:194) yang dimaksud Disiplin kerja dalam peneltian ini adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Motivasi

Handoko (2009:98) yang dimaksud motivasi dalam peneltian ini adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Komitmen Organisasi

Windy dan Gunasti (2012:42) yang dimaksud komitmen organisasi dalam peneltian ini adalah “K kecenderungan seseorang untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi

Kinerja Karyawan

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012:95) yang dimaksud kinerja pegawai dalam peneltian ini dalah “Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan/instansi”.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Pamulang. Pengambilan sampling digunakan teknik *proporsional random sampling* dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 100 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yang sumber data primer dengan cara menyebar kuesioner yang selanjutnya dilakukan tabulasi dan analisis kelayakan serta data sekunder yang berasal dari berbagai literature keilmuan.

Pengujian Instrumen Data

Pengujian instrumen menggunakan uji

validitas dan reliabilitas. Dari uji validitas dinyatakan valid terbukti dengan nilai r hitung > r tabel, demikian juga dengan uji reliabilitas.

Pengujian Kelayakan Data (Asumsi Klasik)

Pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorow Smirnov nilai sig. > 0,05 serta diperkuat dengan uji *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal dengan penyebaran mengikuti garis diagonal. Pengujian multikolinieritas diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Pengujian autokorelasi diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.660 yang berarti berada diantara (1,550 - 2,460), dengan demikian model regresi ini tidak ada autokorelasi. Dan pengujian Heteroskedastisitas dengan uji *scatter plot* diperoleh pola penyebaran titik-titik residu tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan uji instrument dan kelayakan data dimana semua unsur terpenuhi, maka data layak untuk diteruskan ke analistik statistik.

HASIL PENGUJIAN

Analisis Deskriptif

Kriteria dari obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pertanyaan tentang variabel X1 diperoleh rata-rata skor 3,76, variabel X2 sebesar 3,84, variabel X3 sebesar 3,90 dan variabel Y sebesar 3,97, ke empat variabel diperoleh semua skor berada pada rentang skala 3.40 – 4.19 dengan kriteria baik.

Analisis Verivikatif

Pengaruh Secara Parsial

Dari analisis koefisien determinasi diperoleh pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.273	3.393

Diperoleh *R-squared* sebesar 0,281 dengan

demikian kontribusi pengaruh X1 terhadap Y sebesar 28,1%.

Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.359	3.186

Diperoleh *R-squared* sebesar 0,366 dengan demikian kontribusi pengaruh X2 terhadap Y sebesar 36,6%.

Pengaruh Variabel X3 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.358	3.188

Diperoleh *R-squared* sebesar 0,365 dengan demikian kontribusi pengaruh X3 terhadap Y sebesar 36,5%.

Pengaruh Secara Simultan

Analisis pengaruh secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis ini dipergunakan analisis regresi berganda yang hasilnya sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.571	3.798		3.046	.003
	Disiplin	.231	.080	.248	2.898	.005
	Motivasi	.276	.086	.308	3.202	.002
	Komitmen	.281	.095	.289	2.948	.004

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 11,571 + 0,231X1 + 0,276X2 + 0,281X3$. Masing-masing variabel bernilai positif. Dengan demikian setiap ada perubahan kenaikan pada variabel independen akan memiliki implikasi positif terhadap variabel dependen.

Dari analisis koefisien determinasi diperoleh pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.476	2.881

Diperoleh *R-squared* sebesar 0,492 dengan demikian kontribusi pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y sebesar 49,2% sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis Pertama : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Pamulang.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.479	3.620		7.038	.000
	Disiplin (X1)	.493	.080	.530	6.182	.000

Diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* (6.182 > 1.985), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Hipotesis Kedua : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Pamulang.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.986	3.311		6.942	.000
	Motivasi (X2)	.541	.072	.605	7.516	.000

Diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* (7.516 > 1.985), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

Hipotesis Ketiga : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Pamulang.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.272	3.678		5.511	.000
	Komitmen (X3)	.589	.078	.604	7.501	.000

Diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* (7.501 > 1.985), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini digunakan uji F.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	771.576	3	257.192	30.992	.000 ^b
	Residual	796.664	96	8.299		
	Total	1568.240	99			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel atau (30,992 > 2,700), dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Pamulang.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Disiplin Kerja (X1) dari hasil kuesioner diperoleh rata-rata skor sebesar 3,76, Motivasi (X2) sebesar 3,84, Komitmen Organisasi (X3) sebesar 3,90 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,97 dimana semua variabel dalam kriteria baik.

Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,281 atau sebesar 28,1% sedangkan sisanya 71,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,182 > 1,985$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Pamulang.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,366 atau sebesar 36,6% sedangkan sisanya 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,516 > 1,985$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Pamulang.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,365 atau sebesar 36,5% sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,501 > 1,985$) hal itu juga dibuktikan de-

ngan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Pamulang.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara bersama-sama variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi $Y = 11,571 + 0,231X_1 + 0,276X_2 + 0,281X_3$ menunjukkan koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif dan memiliki hubungan yang searah. Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 49,2% sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel atau ($30,992 > 2,700$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Pamulang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari analisis regresi diperoleh masing-masing variabel konstanta bernilai positif diartikan jika ada perubahan kenaikan pada variabel bebas maka akan mengakibatkan variabel terikat juga akan meningkat dengan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan diperoleh nilai *probability* signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Kondisi variabel yang diteliti, tanggapan responden sudah baik, namun untuk lebih baik lagi disarankan bagi peneliti lain untuk menambahkan jumlah responden dan jumlah variabel yang diteliti agar lebih memiliki nilai yang representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A.M., Lilik, “*Dari Budaya Perusaahaan ke Budaya Kerja*”, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Dessler, Gerry, “*Human Resources Management*”, Prenticehall, International Inc, London, 2000.
- Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011
- Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Hasibuan, SP, “*Dasar-dasar Perbankan*”, Haji Masagung, Jakarta, 2009.
- Hasibuan, SP, “*Dasar-dasar Perbankan*”, Haji Masagung, Jakarta, 2012.
- Levy, P.E, “*Industrial Organization Psycology*”, Miffilin Company Boston Houghton, , 2006.
- Luthans, Fred, “*Organizational Behavior.*”, McGraw-Hill, New York, 2006.
- Malayu S.P Hasibuan, “*Dasar-dasar Perbankan*”, Haji Masagung, Jakarta, 2012.
- Nachrowi Djalal, Nachrowidan Hardius Usman, “*Teknik Pengambilan Keputusan*”. Penerbit PT. Grasindo. Jakarta, 2010.
- Nawawi, “*Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*”, Prehalindo, Jakarta, 2006.
- Nawawi, Hadari, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2006.
- Robbins, S. & Judge, T, “*Organizational Behavior*”, Edisi keduabelas, , Prentice Hall, 2008.
- Safroni, Ladzi, “*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*”, Aditya Media Publishing, Surabaya 2012.
- Salam, Darma Setyawan, “*Manajemen Pemerintahan Indonesia*”, Djambatan, Jakarta, 2007.
- Sarwono, Jonathan, “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Siagian Sondang P, “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Simamora, Bilson, “*Panduan Riset Prilaku Konsumen*”, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2014.
- Singgih Santoso, “*SPSS Statistik Parametrik*” Cetakan Kedua, PT. Elek Media
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sutrisno,Edy, “*Sumber Daya Manusia*”, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Thoha, Miftah, “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*”, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2007.
- Umar, Husen, “*Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*”, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta , 2008.
- Wawan S. Suherman, “*Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*”, FIK UNY, Yogyakarta, 2004
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih, “*Teori Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi*”, Gramedia, Jakarta, 2012.
- Wirawan, “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*”. Salemba Empat, Jakarta, 2009.

Tesis/Jurnal

- Ananda Pambudi, Tesis, “*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan*

Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mahkota Industries”, Universitas Negeri Surakarta, 2014.

Bambang Sulisty, Tesis, *“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pan Brothers Tangerang”*, Universitas Mercu-buana, Jakarta, 2014.

Baskoro, Tesis, *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panama Gatra”*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2014.

Prabasari, I Gusti Agung Ayu Maya dan I Gusti Salit Ketut Netra, Tesis, *“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali”*, 2013.

Siswandi, Tesis, *“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pand’s Collection Semarang”*, 2014.

Tari Wulandari, Tesis, *“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Solusindo Pratama”*, Universitas Diponegoro Semarang, 2014.

Undang-Undang Perbankan No.10 tahun 1998

Pasal 1 tentang badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan perlindungan nasabah.

Perundang-Undangan

Inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN.

Keputusan Presiden No.37/2014 tentang regulasi pemerintah dalam upaya untuk meningkatkan daya saing nasional dan menghadapi MEA.

Peraturan Bank Rakyat Indonesia tahun 1998 tentang disiplin karyawan bank.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 tentang status Bank Rakyat Indonesia berubah menjadi perseroan terbatas.



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

**PENGARUH HARGA TERHADAP MINAT BELI
(STUDI KASUS PADA PT ASURANSI JIWA RECAPITAL DI JAKARTA)**

Fauziah Septiani
Universitas Pamulang
fauziahseptiani0209@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh harga terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *explanatory research* dan pengujian hipotesis. Dengan teknik survei, menyebar kuesioner dengan skala *Likert*. Teknik penentuan sampel dengan *proporsional random sampling* digunakan rumus Slovin diperoleh 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan Analisis deskriptif dan Analisis statistik inferensial yaitu: 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisis Regresi Linier Sederhana, 3. Analisis Koefisien Korelasi, 4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2), 5. Pengujian Hipotesis dengan Uji t. Hasil pengujian dan analisisnya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara harga terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta dengan kontribusi pengaruh sebesar 31,6% dan nilai *thitung* sebesar 3,489 dengan signifikansi t sebesar 0,001.

Kata Kunci : *Harga, Minat Beli*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan jaman yang semakin maju, sehingga persaingan tidak terhindarkan lagi dalam dunia bisnis atau industri seperti halnya persaingan di dalam dunia bisnis yang menyebabkan kegiatan manufaktur atau non manufaktur (jasa) sangat membutuhkan kemampuan baru agar perusahaan dapat berhasil secara kompetitif dengan berbagai upaya untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan peningkatan pelayanan.

Industri jasa pada saat ini merupakan sektor ekonomi yang sangat besar dan pertumbuhannya pun sangat pesat. Pertumbuhan tersebut

selain diakibatkan oleh pertumbuhan jenis jasa yang sudah ada sebelumnya, juga disebabkan oleh munculnya jenis jasa baru, sebagai akibat dari tuntutan dan perkembangan zaman. Dipandang dari segi konteks globalisasi, pesatnya pertumbuhan bisnis jasa antar negara ditandai dengan meningkatnya intensitas pemasaran lintas negara serta terjadinya aliansi berbagai penyedia jasa di dunia.

Membangun dan mengembangkan asuransi seringkali dipandang sebelah mata oleh kalangan masyarakat, ini terjadi karena belum sadarnya masyarakat akan pentingnya kebutuhan asuransi di masa sekarang dan masa yang akan datang. Pada saat ini perusahaan asuransi

sedang berusaha memperkenalkan produk kepada masyarakat dan memberikan kualitas pelayanan yang baik untuk menarik konsumen, maka dari itu kunci sukses bagi perusahaan jasa adalah pelayanan jasa yang baik dan teresediannya produk jasa yang dibutuhkan pelanggan juga peningkatan kualitas pelayanan baik.

Salah satu produk jasa terkemuka dalam bidang asuransi adalah asuransi jiwa, dimana asuransi jiwa merupakan salah satu hal yang sangat penting karena sebagai salah satu instrumen yang dapat digunakan untuk meminimalisasi resiko-resiko yang mungkin terjadi dalam kehidupan, dalam hal ini dikhususkan resiko yang bersifat finansial yang dapat membahayakan kesejahteraan keluarga akibat terjadinya musibah sakit, kecelakaan atau kematian.

Mekanisme perlindungan yang diberikan oleh pihak perusahaan asuransi sangat dibutuhkan, baik dalam dunia bisnis yang penuh dengan resiko dimana secara rasional para pelaku bisnis akan mempertimbangkan usaha untuk mengurangi resiko yang dihadapi. Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan adalah strategi perusahaan dalam memberikan harga. Harga dianggap sebagai salah satu faktor yang menentukan bagi perusahaan, namun setiap perusahaan hendaknya mempertimbangkan secara matang setiap keputusan dalam masalah harga.

Perusahaan asuransi dalam undang-undang Nomor 2 Tahun 1992, dirumuskan definisi asuransi yang lebih lengkap jika dibandingkan dengan rumusan yang terdapat dalam Pasal 246 KUHD. Menurut ketentuan Pasal 1 angka (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992: "Asuransi atau pertanggungan adalah Perjanjian antara 2 (dua) pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga

yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dan suatu peristiwa tidak pasti atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang dipertanggungjawabkan.

Dalam KUHD asuransi jiwa diatur dalam Buku 1 Bab X pasal 302. pasal 308 KUHD. Jadi hanya 7 (tujuh) pasal. Akan tetapi tidak 1 (satu) pasalpun yang memuat rumusan definisi asuransi jiwa. Dengan demikian, sudah tepat jika definisi asuransi dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992 dijadikan titik tolak pembahasan dan ini ada hubungannya dengan ketentuan Pasal 302 dan Pasal 303 KUHD yang membolehkan orang mengasuransikan jiwanya.

Di Indonesia perkembangan asuransi semakin pesat, hal tersebut bisa terlihat dari banyaknya perusahaan asuransi yang berlomba memperkenalkan produk asuransi kepada masyarakat. Di sini perusahaan asuransi tersebut harus mampu bersaing dengan perusahaan asuransi lainnya, dalam persaingan penjualan produk asuransi yang harus diperhatikan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen adalah dari sisi harga yang ditawarkan, promosi yang dilakukan seperti apa, produk yang dijual dan pelayanan kepada pelanggan juga harus diperhatikan.

Perusahaan Asuransi saat ini sedang membangun bisnis yang sangat menjanjikan, terlebih sekarang masyarakat sudah mulai sadar dengan pentingnya asuransi. Masyarakat sekarang sudah mulai sadar dengan adanya asuransi jiwa, asuransi general itu memanglah sangat penting untuk kehidupan sekarang. Terlihat sekarang banyak sekali perusahaan-perusahaan asuransi yang berlomba mempromosikan produknya. Harga yang ditawarkan juga sangat menarik masyarakat agar menggunakan asuransi tersebut.

Bisnis asuransi saat ini memiliki pertumbuhan yang sangat baik. Namun dengan demikian, oleh karena semakin tinggi nya persaingan asuransi yang ada apabila perusahaan tersebut

melakukan sedikit kesalahan pada harga, produk dan pelayanan terhadap masyarakat disini akan menyebabkan terjadinya kelambatan pada bisnis tersebut.

Kendala yang dihadapi oleh PT Asuransi Jiwa Recapital saat ini adalah harga yang masih belum bisa bersaing oleh kompetitor lain, disini penulis akan menjelaskan terlebih dahulu harga yang terdapat pada asuransi jiwa (kesehatan) disini adalah harga rata-rata dari permintaan konsumen.

Maka dari hasil prariset yang penulis lakukan banyak ditemukan kendala-kendala yang muncul diantaranya memperlihatkan bahwa kebijakan tingkat harga yang diambil oleh perusahaan pada setiap tahunnya mengalami perkembangan yang berfluktuatif. Tentu saja kebijakan tersebut memiliki alasan dan tujuan, akan tetapi jika di *compare* dengan jumlah pelanggan yang dapat dicapai maka tidak selalu penurunan harga diiringi dengan kenaikan jumlah pelanggan. Sedangkan menurut Philip Kotler dan Armstrong, (2012) berpendapat "Harga adalah sejumlah uang yang dibebankan atas suatu produk atau jasa, atau jumlah dari suatu yang ditukar konsumen atas manfaat-manfaat karena memiliki atau menggunakan produk atau jasa".

Semakin tingginya persaingan bisnis asuransi semakin tinggi minat beli yang diinginkan oleh konsumen seperti menurut Kinnear dan Taylor (2011), "Minat beli merupakan bagian dari komponen perilaku konsumen dalam sikap mengkonsumsi, kecenderungan responden untuk bertindak sebelum keputusan membeli benar-benar dilaksanakan".

Tingginya tingkat persaingan direfleksikan dengan makin sensitifnya tuntutan pelanggan terhadap faktor yang dapat memberikan keyakinan seseorang dalam menentukan membeli produk ataupun jasa.

Manajemen PT Asuransi Jiwa Recapital telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan minat beli pelanggan, seperti disediakan layanan *call center* keluhan pelang-

gan 24 jam, mempermudah pelayanan pelanggan dalam pembayaran, dan proses *claim*.

Banyaknya pilihan produk dan jasa yang tersedia membuat konsumen lebih cenderung menjatuhkan pilihan sesuai dengan persepsi mereka terhadap jenis layanan tertentu yang menjadi favorit mereka. Perusahaan berlomba-lomba memperluas pangsa pasarnya, mencoba menarik pelanggan dengan cara mempengaruhi sikap konsumen agar bersedia membeli produk-produk mereka. Asuransi jiwa yang terkait dengan finansial adalah salah satu alternatif masyarakat dalam menjamin kebutuhannya baik segi kesehatan maupun lainnya.

Mengingat bahwa harga merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan keyakinan seseorang untuk memiliki kemauan untuk membeli kembali pada PT Asuransi Jiwa Recapital Jakarta. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul : "*Pengaruh Harga Terhadap Minat Beli*" (*Studi Kasus Pada PT Asuransi Jiwa Recapital Di Jakarta*).

PEMBATASAN MASALAH

Dengan keterbatasan peneliti serta agar penelitian memiliki kajian dan analisis yang terfokus dan mendalam, maka dalam kegiatan ini penelitian hanya akan melakukan kajian dan analisis pada kondisi harga terutama pengaruhnya terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, perlu penulis berikan suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi harga pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta ?
2. Bagaimana kondisi minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara harga terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta ?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi harga pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara harga terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta.

TINJAUAN TEORITIK

Manajemen

Manajemen banyak dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai definisi yang mempunyai ragam penekanan yang berbeda meskipun secara keseluruhan definisi-definisi tersebut masih saling berkaitan.

Menurut Hasibuan (2013) "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Menurut Appley dan Oey Liang Lee (2010) manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktifitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

Sedangkan menurut G.R. Terry (2010) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas penulis menarik kesimpulan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan-kegiatan

an dalam suatu organisasi yang sudah direncanakan dengan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Manajemen Pemasaran

Manajemen Pemasaran biasanya mencakup perencanaan strategi dari seluruh usaha organisasi/ perusahaan. Manajemen pemasaran dapat terjadi disebuah organisasi dalam hubungan dengan pasarnya dan juga untuk mempengaruhi tingkat, jangkauan, waktu dan komposisi permintaan dalam suatu cara sehingga membentuk organisasi untuk mencapai sasarannya.

Menurut Sofjan Assauri (2013) Manajemen Pemasaran adalah kegiatan menganalisis, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan program-program yang disusun dalam pembentukan, pembangunan, dan pemeliharaan keuntungan dari pertukaran/ transaksi melalui sasaran pasar dengan harapan untuk mencapai tujuan organisasi (perusahaan) dalam jangka panjang.

Menurut Kotler (2012) pengertian manajemen pemasaran adalah sebagai berikut: Manajemen Pemasaran adalah penganalisaan, pelaksanaan, dan pengawasan, program-program yang ditujukan untuk mengadakan pertukaran dengan pasar yang dituju dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sangat tergantung pada penawaran organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pasar tersebut serta menentukan harga, mengadakan komunikasi, dan distribusi yang efektif untuk memberitahu, mendorong serta melayani pasar.

Pengertian manajemen pemasaran menurut Buchori dan Djaslim (2010) adalah proses perencanaan dan pelaksanaan konsepsi, penetapan harga, promosi dan distribusi gagasan, barang, dan jasa, untuk menghasilkan pertukaran yang memuaskan individu dan memenuhi tujuan organisasi. Manajemen pemasaran dapat terjadi disebuah organisasi dalam hubungan dengan pasarnya dan juga untuk mempengaruhi tingkat, jangkauan, waktu dan komposisi per-

mintaan dalam suatu cara sehingga membentuk organisasi untuk mencapai sarasannya.

Pemasaran.

Pemasaran merupakan sebuah konsep kunci keberhasilan suatu bisnis dimana pemasaran dengan memperhatikan keinginan dan pemenuhan kebutuhan pelanggan untuk tercapainya target penjualan yang ditetapkan sehingga memberi dampak positif bagi perkembangan usaha suatu perusahaan di tengah persaingan bisnis yang begitu ketat dewasa ini. Pemahaman pemasaran bagi pemasar sangat penting untuk pengenalan kebutuhan dan keinginan pelanggan, penentuan pasar sasaran mana yang dapat dilayani, serta merancang produk dan program yang tepat dalam melayani pasar sehingga dapat mengoptimalkan penjualan.

Menurut Kotler dan Keller (2012) mendefinisikan pemasaran adalah suatu proses sosial dan manajerial yang membuat individu maupun kelompok memperoleh apa yang mereka inginkan dan yang mereka inginkan dengan menciptakan, menawarkan dan secara bebas mempertukarkan produk dan jasa yang bernilai dengan pihak lain.

Sedangkan menurut William J. Stanton (2010) menyatakan pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha/bisnis yang ditujukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa yang dapat memuaskan kebutuhan pembeli yang ada maupun pembeli potensial.

Karena asuransi yang dijual adalah jasa maka sedikit akan kami sampaikan menurut Payne yang dikutip oleh Ratih Hurriyati (2010) pemasaran jasa merupakan suatu proses mempersiapkan, memahami, menstimulasi dan memenuhi kebutuhan pasar sasaran yang dipilih secara khusus dengan menyalurkan sumber-sumber sebuah organisasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan demikian, manajemen pemasaran jasa merupakan proses penyaluran sumber-sumber sebuah organisasi terhadap kebutuhan pasar.

Pemasaran memberi perhatian pada hubungan timbal balik yang dinamis antara produk dan jasa perusahaan, keinginan dan kebutuhan pelanggan serta kegiatan-kegiatan para pesaing. Pemasaran dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup operasional perusahaan, melakukan perkembangan terhadap perusahaan dan untuk pencapaian tujuan perusahaan dalam memperoleh laba.

Asuransi

Menurut Pasal 246 Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD) Republik Indonesia: "Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian, dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri pada tertanggung dengan menerima suatu premi, untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tak tertentu".

Menurut Prof. Mehr dan Cammack yang dikutip oleh Zian Faradois (2013): "Asuransi merupakan suatu alat untuk mengurangi resiko keuangan, dengan cara pengumpulan unit-unit *exposure* dalam jumlah yang memadai, untuk membuat agar kerugian individu dapat diperkirakan. Kemudian kerugian yang dapat diramalkan itu dipikul merata oleh mereka yang tergabung". Sedangkan asuransi menurut Zian Faradois (2013) adalah suatu sistem atau tindakan untuk melimpahkan, mengalihkan dan mentransfer risiko yang ditanggung kepada pihak lain dengan syarat melakukan pembayaran premi dalam rentan waktu tertentu secara teratur sebagai ganti polis yang menjamin perlindungan terhadap risiko yang memungkinkan terjadi di masa depan seiring dengan ketidakpastian itu sendiri.

Ada beberapa manfaat asuransi yang bisa kita ambil seperti bisa sebagai investasi dan tabungan, bisa membantu mengatur keuangan kita, membantu meminimalkan kerugian dan

bisa sedikit memberikan ketenangan untuk kita. Asuransi juga dibagi kedalam beberapa jenis yaitu asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kendaraan, asuransi kepemilikan rumah atau property, asuransi pendidikan, asuransi bisnis dan asuransi kredit.

Harga

Harga merupakan elemen yang penting dalam pemasaran karena menyangkut nilai sebuah produk. Tingkat harga, keringanan harga dan syarat dalam melakukan pembayaran merupakan pengurangan dari harga yang ada. Pengurangan ini dapat berbentuk tunai atau berupa konsesi yang lain.

Menurut Bashu Swastha (2010), "Harga adalah jumlah uang (ditambah beberapa barang kalau mungkin) yang dibutuhkan untuk mendapatkan sejumlah kombinasi dari barang beserta pelayanannya".

Menurut Kotler dan Armstrong (2010) Harga adalah sejumlah uang yang dibebankan atas suatu produk atau jasa, atau jumlah dari nilai yang ditukar konsumen atas manfaat-manfaat karena memiliki atau menggunakan produk atau jasa tersebut.

Harga menurut Samsul Ramli (2013) adalah nilai relatif dari produk dan bukan indikator pasti dalam menunjukan besarnya sumber daya yang diperlukan dalam menghasikan produk.

Menurut Bashu Swasta (2010) menjelaskan ada beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur harga, diantaranya adalah:

- a. Tingkat harga
- b. Potongan harga
- c. Syarat pembayaran

Minat Beli

Menurut Mowen (2011) berpendapat "Minat beli adalah sesuatu diperoleh dari proses belajar dan proses pemikiran yang membentuk suatu persepsi". Minat beli ini menciptakan suatu motivasi yang terus terekam dalam benaknya dan menjadi suatu keinginan

yang sangat kuat yang pada akhirnya ketika seorang konsumen harus memenuhi kebutuhannya akan mengaktualisasikan apa yang ada di dalam benaknya itu.

Kinncar dan Taylor (2011), "Minat beli merupakan bagian dari komponen perilaku konsumen dalam sikap mengkonsumsi, kecenderungan responden untuk bertindak sebelum keputusan membeli benar-benar dilaksanakan".

Menurut Philip Kotler (2012:34) berpendapat "Faktor utama yang mempengaruhi minat beli dan perilaku pembelian terdiri atas beberapa faktor penentu", Faktor tersebut meliputi:

- a. Faktor kebudayaan yang terdiri dari : kultur, subkultur, kelas sosial.
 - b. Faktor sosial yang terdiri dari: kelompok, referensi keluarga, peran dan status.
 - c. Faktor pribadi yang terdiri dari: usia dan tahap daur hidup, jabatan, keadaan ekonomi, gaya hidup, kepribadian dan konsep diri.
 - d. Faktor psikologis yang terdiri dari: motivasi, persepsi, belajar, kepercayaan dan sikap.
- Menurut Ferdinand (2011), minat beli dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator:
- a. Minat transaksional, yaitu kecenderungan seseorang untuk membeli produk.
 - b. Minat refrensial, yaitu kecenderungan seseorang untuk mereferensikan produk kepada orang lain.
 - c. Minat preferensial, yaitu minat yang menggambarkan perilaku seseorang yang memiliki prefrensi utama pada produk tersebut. Preferensi ini hanya dapat diganti jika terjadi sesuatu dengan produk prefrensinya.
 - d. Minta eksploratif, minat ini menggambarkan perilaku seseorang yang selalu mencari informasi mengenai produk yang diminatinya dan mencari informasi untuk mendukung sifat-sifat positif dari produk tersebut.

HIPOTESIS PENELITIAN

Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipote-

sis sebaiknya diterima atau ditolak. Hipotesis menurut Sugiyono (2012) adalah pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya". Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- $H_0: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara harga terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta.
- $H_1: \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara harga terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Penulis mengadakan penelitian pada PT Asuransi Jiwa Recapital dengan alamat kantor pusat Recapital *Building* Jln. Adityawarman Kav.55, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2014) mendefinisikan "Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Jonathan Sarwono (2012), "Populasi merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan kita tarik". Menurut Suharsimi Arikunto (2010), "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian".

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan perusahaan yang melakukan order pembelian pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta pada setiap bulannya.

Sampel

Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2014) berpendapat "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel menggunakan teknik *proporsional random sampling*, dimana pemilihan sampel dilakukan secara acak sederhana secara proporsional dengan cara dihitung proporsionalnya mengingat pelanggan tersebar diseluruh Indonesia dengan karakteristik dan jumlah yang berbeda-beda pada setiap wilayahnya, sehingga peneliti menganggap perlu dilakukan melakukan penyebaran kuesioner secara proporsional yang dianggap cukup mewakili kebutuhan penelitian ini. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin. Jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 100 responden yang mewakili perusahaannya.

VARIABEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini sebagai variabel independen yakni harga. Variabel independen sering disebut sebagai predictor yang dilambangkan dengan X.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) Variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Sering disebut variabel respon di mana dalam penelitian ini adalah minat beli yang dilambangkan dengan Y.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Harga (X)
Variabel ini diukur melalui indikator : Tingkat Harga, Potongan Harga dan Syarat Pembayaran.
2. Minat Beli (Y)
Variabel ini diukur melalui indikator : Minat Transaksional, Minat Refrensial, Minat Preferensial dan Minat Eksploratif.

METODE PENGUMPULAN DATA

Kuesioner

Angket merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Daftar pertanyaan ditujukan pada responden terutama yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan dijawab dengan jawaban yang tersedia oleh responden. Menurut Sugiyono (2014) "Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden".

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kuantitatif, penulis menghubungi responden yaitu pelanggan yang merupakan pelanggan yang secara rutin membeli produk di PT Asuransi Jiwa Recapital Jakarta.

Wawancara.

Untuk memperoleh data yang dapat diuji kebenaran dan sesuai dengan masalah yang diteliti secara lengkap, dengan menggunakan metode interview, yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait. Menurut Sugiyono (2014) "Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual"

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kualitatif dengan metode wawancara, penulis datang ke kantor PT Asuransi Jiwa Recapital Jakarta untuk melakukan studi pen-

dahuluan dengan teknik wawancara langsung dengan pihak yang berkompeten dalam perusahaan, mengenai obyek yang diteliti.

Studi Pustaka.

Merupakan elemen yang sangat penting dalam penelitian studi deskriptif karena tanpa adanya literature pendukung, maka penelitian akan mengalami kesulitan dan hambatan untuk memperoleh data, baik data yang bersifat teoritis maupun praktis.

Menurut Sugiyono (2014) "Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah".

Untuk medapatkan data sekunder penulis melakukan dengan cara penelaahan terhadap literature-literature berupa buku-buku kuliah dan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah diolah oleh pihak lain biasanya dalam bentuk publikasi serta bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitan ini adalah:

1. Uji Validitas

Untuk mengolah uji validitas penulis menggunakan korelasi *Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai *rhitung* kemudian dibandingkan dengan *rtabel*. Jika nilai *rhitung* lebih besar dari *rtabel* dan nilai *r* positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika *rhitung* lebih kecil atau kurang dari *rtabel*, maka data tersebut tidak valid Nilai *rtabel* untuk 100 responden dengan taraf kesalahan 5% sebesar nilai *r tabel* nya adalah sebesar 0,197.

2. Uji Reliabilitas

Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*.

Menurut Arief (2009) untuk menentukan reliabel tidaknya sebuah instrumen dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai *rAlpha (Alpha Cronbach)* dengan *rtable* yang sudah di ketahui pada uji validitas. Jika *rAlpha* positif dan lebih besar dari *rtable* maka instrumen tersebut dinyatakan handal (*reliable*). Sebaliknya jika *rAlpha* negatif atau *rAlpha* kurang dari *rtable*, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak handal (*not reliable*).

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel X dan Y, dalam hal penelitian ini apakah variabel harga benar-benar berpengaruh terhadap variabel minat beli.

4. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Andi Supangat (2008:350) “Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar prosentase kontribusi harga terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilak-

kukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel. Pembobotan dilakukan dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan penulis dalam kuesioner dapat di deskriptifkan setiap variabel yang diteliti. Metode yang diambil dalam penelitian ini adalah metode pengukuran *Likert*. Dimana pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban. Dan bentuk pertanyaan telah disusun menggunakan pengukuran *Likert* yang diberi bobot sebagai berikut:

1. Variabel Harga (X)

Harga dalam penelitian ini merupakan bentuk persepsi konsumen dari barang atau produk. Harga merupakan sejumlah uang yang ditukarkan dengan melihat manfaat produk yang nilainya ditetapkan pembeli dan penjual dan diukur melalui indikator :

- a. Tingkat harga
- b. keringakan harga
- c. syarat pembayaran

Adapun penilaian responden atas harga pada PT Asuransi Jiwa Recapital Jakarta dapat dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014)

Range Kelas

$$P = \frac{Range}{Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditetapkan interval sebagai berikut :

Tabel 2. Kriteria Rentang Skala

Nilai Rata-rata	Bobot
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 - 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 - 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 - 4,19	Setuju (S)
4,20 - 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Sugiyono (2014)

Tabel 3. Penilaian Responden Berdasar pada Pertanyaan Variabel Harga

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-rata	Ket.
1.	Tarif premi sesuai kualitas	1	5	23	46	25	100	3,89	S
2.	Tarif premi sesuai manfaat	1	4	18	50	27	100	3,89	S
3.	Tarif premi sesuai produk	1	5	13	48	33	100	4,07	S
4.	Tidak dikenakan biaya claim	1	5	22	44	28	100	3,93	S
5.	Syarat pembayaran mudah	2	5	35	42	16	100	3,65	S
6.	Syarat pembayaran tidak sulit	3	5	34	44	14	100	3,61	S
7.	Prosedur pembayaran mudah	1	1	22	44	32	100	4,05	S
8.	Pembayaran dapat diakses	1	2	17	49	31	100	4,07	S
Rata-rata Variabel Harga								3,91	S

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel harga sebesar 3,91 masuk pada interval 3,40 - 4,19 atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa harga yang ditawarkan PT Asuransi Jiwa Recapital terjangkau, bersaing, kompetitif dan memiliki sistem pembayaran yang mudah dan tidak memberatkan pelanggan.

2. Variabel Minat Beli (Y)

Minat Beli dalam penelitian ini merupakan keinginan dari pelanggan untuk melakukan pembelian atas produk yang dihasilkan

oleh perusahaan sebagai akibat dari adanya rancangan (stimulus) yang ditawarkan oleh perusahaan yang dirancang untuk menghasilkan tindakan pembelian konsumen. Variabel ini diukur melalui indikator : Minat Transaksional, Minat Refrensial, Minat Preferensial dan Minat Eksploratif. Adapun penilaian responden atas produksi yang dilaksanakan pada PT Asuransi Jiwa Recapital dapat dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 4. Penilaian Responden Berdasarkan pada Pertanyaan Variabel Minat Beli

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-rata	Ket.
1.	Variasi produk	1	2	19	44	34	100	4,08	S
2.	Promosi tidak membohongi	1	5	33	36	25	100	3,79	S
3.	Harga premi terjangkau	1	3	20	41	35	100	4,06	S
4.	Penuh Pertimbangan	1	3	17	46	33	100	4,07	S
5.	Membutuhkan Produk	1	2	26	40	31	100	3,98	S
6.	Melakukan pembelian	1	1	22	44	32	100	4,05	S
7.	Kecermatan pembelian	2	2	17	55	24	100	3,97	S
8.	Kepercayaan produk	1	1	18	52	28	100	4,05	S
Rata-rata Variabel Minat Beli								4,01	S

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Bila dilihat dari tabel di atas rata-rata skor variabel produk sebesar 4,01 masuk pada interval 3,40 – 4,19 atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa perusahaan perlu meningkatkan lagi komitmen pembelian sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh *customer*.

PENGUJIAN INSTRUMEN

1. Hasil Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Harga

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari setiap butir pertanyaan dalam penelitian, apakah valid atau tidak valid pernyataan pada pada kuesioner yang digunakan. Dalam uji validitas, peneliti menggunakan ketentuan

membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Berdasarkan perhitungan yang diolah dengan menggunakan Software IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 *for windows*, diperoleh nilai rata-rata r hitung sebesar 0,436 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,197 (r hitung > r tabel), dengan demikian seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan Valid.

b. Uji Validitas Variabel Minat Beli

Berdasarkan perhitungan yang diolah dengan menggunakan Software IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 *for windows*, untuk variabel minat beli diperoleh nilai rata-rata r hitung sebesar 0,541 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,197 (r hitung > r tabel), dengan demikian seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan Valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Harga

Pengujian reabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner yang dipergunakan konsisten atau stabil atau tidak. Adapun kriteria untuk mengolah uji reliabilitas. Dalam uji reliabilitas ini peneliti menggunakan ketentuan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Berdasarkan perhitungan yang diolah dengan menggunakan Software IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 *for windows*, untuk pernyataan variabel harga diperoleh nilai rata-rata r hitung sebesar 0,344 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,197 (r hitung > r tabel), dengan demikian seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan Reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Minat Beli

Berdasarkan perhitungan yang diolah dengan menggunakan Software IBM SPSS

(*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 *for windows*, untuk pernyataan variabel minat beli diperoleh nilai rata-rata r hitung sebesar 0,613 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,197 (r hitung > r tabel), dengan demikian seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan Reliabel.

HASIL ANALISIS DATA

Pada analisis data ini dimaksudkan untuk menunjukkan hasil dari pengujian atas variabel Harga terhadap Minat Beli. Adapun hasil analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 *for windows*, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.673	3.192		3.344	.001
Harga (X)	.684	.102	.562	6.727	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :
 $Y = 10,673 + 0,684$

Di mana :

Y = Minat Beli

X = Variabel Harga

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 10,673, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel harga, maka besarnya nilai minat beli sudah terbentuk sebesar 0,684.

Variabel harga (X) berpengaruh positif terhadap minat beli (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,684. Yang artinya jika variabel har-

ga (X) meningkat satu satuan, maka minat beli akan mengalami peningkatan sebesar 0,684 satuan.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel harga terhadap minat beli, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.309	3.011

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) adalah sebesar 0,562. Hal ini menunjukkan bahwa variabel harga memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang sedang terhadap minat beli.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh variabel harga terhadap minat beli, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.309	3.011

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,316 atau 31,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh harga terhadap minat beli sebesar 31,6%. Sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel harga (X) terhadap minat beli (Y) digunakan uji t dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara harga (X) terhadap minat beli (Y).

$H_1 : \rho \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan harga (X) terhadap minat beli (Y).

Adapun kriteria pengujiannya ;

Terdapat pengaruh yang signifikan bila *t* hitung > *t* tabel

Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai *t* hitung > *t* tabel dengan kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut:

- a. Jika *t* hitung < *t* tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Jika *t* hitung > *t* tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Adapun hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.673	3.192		3.344	.001
Harga (X)	.684	.102	.562	6.727	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh *t* hitung lebih besar dari *t* tabel atau (6,727 > 1,984), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara harga terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Dari hasil pengujian statistik dan analisis diatas, maka dapat dipaparkan analisis pengaruh harga terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta, sebagai berikut :

Pengaruh Harga Terhadap Minat Beli Pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta.

- ❑ Korelasi antara harga dan minat beli adalah 0,562. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,562 antara variabel harga dengan minat beli Pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta.
- ❑ Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,673 + 0,684$

- ❑ Nilai R^2 0,316, data tersebut mengindikasikan bahwa harga memberikan kontribusi sebesar 31,6% terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta.
- ❑ Nilai *thitung* sebesar 6,727 dengan signifikansi t sebesar 0,000
- ❑ Nilai *ttabel* (0,05;98) = 1,984
- ❑ Karena *thitung* > *ttabel* (6,727 > 1,984) dan signifikansi $t < 0,05$ (0,000 < 0,05)

Berarti Hipotesis H1 yang penulis ajukan dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis mengenai pengaruh harga terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta, seperti yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi variabel harga dari jumlah 8 pernyataan yang diajukan, tanggapan responden beragam, responden yang menjawab baik, dan sangat baik sebesar (45,9% + 25,8% = 71,7%), sedangkan yang menjawab kurang baik, tidak baik dan sangat tidak baik sebesar (23% + 4% + 1,4% = 28,4%). Meskipun rata-rata skor diperoleh 3,91 dimana nilai tersebut termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun mengingat jumlah responden yang menjawab kurang baik, tidak baik dan sangat tidak baik mencapai 28,4% maka untuk lebih baik lagi perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan harga agar dapat kompetitif lagi dibandingkan dengan harga yang dikeluarkan oleh *competitor*, dan PT Asuransi Jiwa Recapital harus menetapkan harga dengan lebih melihat dari apa yang kita hasilkan.
2. Kondisi variabel minat beli dari jumlah 8 pernyataan yang diajukan, tanggapan responden beragam, responden yang menja-

wab baik, dan sangat baik sebesar (44,8% + 30,3% = 75,1%), sedangkan yang menjawab kurang baik, tidak baik dan sangat tidak baik sebesar (21,5% + 2,4% + 1,1% = 24,9%). Meskipun rata-rata skor diperoleh 4,01 dimana nilai tersebut termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun mengingat jumlah responden yang menjawab kurang baik, tidak baik dan sangat tidak baik mencapai 24,9% maka untuk lebih baik lagi maka perusahaan perlu meningkatkan memberikan perlindungan yang maksimal atas kondisi pelanggan dengan memberikan tambahan asuransi yang lebih komprehensif dalam bentuk *reimbursement* maupun *cashless* serta dukungan dengan jaringan rumah sakit yang lebih banyak.

3. Harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari Nilai *thitung* > *ttabel* (6,727 > 1,984) dan signifikansi $t < 0,05$ (0,000 < 0,05) harga mempunyai korelasi positif dengan minat beli sebesar 0,562. Harga mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 31,6% terhadap minat beli. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 10,673 + 0,684$.

Implikasi

Dari hasil kesimpulan di atas, penelitian ini memiliki implikasi sebagai berikut :

1. Agar tingkat minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta tetap tinggi sesuai dengan harapan perusahaan maka hendaknya variabel harga harus diperhatikan dan disesuaikan dengan daya beli konsumen, indikator-indikator yang ada dalam harga mengingat harga merupakan satu-satunya bauran pemasaran yang terkait dengan uang maka diharapkan dalam menetapkan harga harus dilakukan dengan tepat agar bisa bersaing dengan perusahaan asuransi lain karena jika tidak tepat maka dapat mengakibatkan adanya penurunan hasil penjualan.

2. Agar tingkat minat beli pada PT Asuransi Jiwa Recapital di Jakarta tetap tinggi maka hendaknya perusahaan juga mempertimbangkan untuk memperbaiki kondisi variabel lainnya secara terintegrasi dan ditingkatkan serta dipahami oleh pihak PT Asuransi Jiwa Recapital, guna mendukung terciptanya proses pembelian konsumen yang berkelanjutan. Perusahaan juga harus dapat menerapkan strategi pemasaran yang lain secara komprehensif dan menciptakan sebuah kinerja perusahaan yang mencapai pada kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil penjualan perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Asuransi Jiwa Recapital. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. PT Asuransi Jiwa Recapital harus meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan variabel harga, misalnya perusahaan harus bisa menetapkan harga yang kompetitif karena harga yang sekarang ada belum bisa bersaing dengan kompetitor dan perusahaan harus memiliki sistem pembayaran yang mudah dan tidak memberatkan pelanggan, dengan begitu pelanggan akan memilih asuransi kita.
2. PT Asuransi Jiwa Recapital harus meningkatkan usaha-usaha yang berkaitan dengan variabel minat beli, perusahaan perlu meningkatkan lagi komitmen pembeli sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh customer, perlu meningkatkan perkembangan dari masa dahulu sampai sekarang agar mudah mempengaruhi perilaku para pelanggan dalam pembelian produk.

DAFTAR PUSTAKA

Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2010. Pengantar Manajemen. Salemba Empat. Jakarta.
 Arief S. Sadiman, dkk. 2011. "Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya". Rajawali Press. Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
 Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
 Babin, Zikmund, 2011. "Menjelajahi Riset Pemasaran". Edisi Kesepuluh. Penerbit Salemba empat. Jakarta.
 Buchari Alma. 2011. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Penerbit Alfabeta. Bandung.
 G.R. Terry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Kencana. Jakarta.
 Hasibuan, Malayu. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan ke tujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta.
 Hurriyati Ratih, Dr., M.Si. "Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen". 2010. Alfabeta CV. Jakarta.
 Keller dan Armstrong, 2012. "Prinsip-prinsip Pemasaran", Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Erlangga, Jakarta.
 Kinnear, Thomas C. and James R. Taylor, 2011. Marketing Research: An Applied Approach. McGraw Hill Text.
 Kotler, Philip dan Gary Armstrong, 2012. Principles Of Marketing, Edisi 14, New Jersey: Prentice-Hall Published.
 Kotler, Philip, 2012. "Manajemen Pemasaran", Edisi Keempat belas, PT. Indeks, Jakarta.
 Kotler, Philip. dan Kevin Lane Keller, 2012. "Manajemen Pemasaran", PT Macaman Jaya Cemerlang, Jakarta.
 Mehr & Cammack – A. Hasyimi. 2013 "Dasar-dasar Asuransi", Balai Aksara, Jakarta.
 Mowen dan Minor, 2012. Perilaku Konsumen. Jilid I Edisi Kelima. Alih Bahasa: Lina Salim. Penerbit Erlangga. Jakarta.
 Ramli, Samsul, 2013. Bacaan Wajib Para Praktisi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Visimedia; Jakarta.

- Saladin, Djaslim, 2012. "Manajemen Pemasaran", Linda Karya, Bandung.
- Sarwono, Jonathan, 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif", Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014 "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Swastha, Bashu dan T. Handoko, 2005. "Manajemen Pemasaran Moderen", BPFE, Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2009. "Pemasaran Jasa", Edisi Pertama, Bayu Media Publishing, Malang.
- Wiliam J. Stanton, 2010. "Prinsip-Prinsip Pemasaran", Edisi ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Farodis, Zian. 2014. Buku Pintar Asuransi. Edisi ke-1. Laksana. Yogyakarta.

Perundangan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992, tentang asuransi dan pertanggung jawaban perjanjian asuransi Pasal 246 Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD) Republik Indonesia



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 1, No. 2, Desember 2017 (290 - 309)
©2017 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)



**ANALISIS SUMBER DAN PENGGUNAAN DANA DALAM UPAYA PENINGKATAN
LIKUIDITAS DAN KEMAMPULABAAAN
PADA PT BANK X (PERSERO)**

Sutiman
Universitas Pamulang
dosen01673@unpam.ac.id

ABSTRAK

Sektor Perbankan saat ini menjadi amat penting peranannya dalam proses pembangunan. Oleh karena itu PT Bank X (Persero) yang bergerak dalam Jasa Perbankan adalah menghimpun dana dari masyarakat sebanyak mungkin dan mengelolanya agar dapat digunakan sebagai salah satu modal pembangunan. Namun dalam perkembangannya dewasa ini tidaklah mudah bagi bank untuk dapat melaksanakan fungsinya tersebut. Terlebih lagi sejak diadakannya deregulasi di bidang keuangan, moneter dan perbankan yang ditempuh melalui paket 1 Juni 1983 dan kemudian dilanjutkan dengan kebijakan 28 Oktober 1988. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai sumber dan penggunaan dana dalam upaya peningkatan likuiditas dan kemampulabaan. Metode Penelitian yang digunakan dalam studi ini merupakan studi kasus yang mengambil sampel PT Bank X (Persero) sebagai objek penelitian, yang meliputi penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan cara wawancara dan observasi. Landasan teori yang digunakan untuk mengukur tingkat Likuiditas dan kemampulabaan. Disamping itu dilakukan analisis posisi keuangan dengan menggunakan model Analisis Diskriminan untuk mengukur tingkat kebangkrutan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Likuiditas pada tahun 1995 sebesar 101,47 persen, tahun 1996 sebesar 113,31 persen dan tahun 1997 sebesar 113,39 persen, yang berarti terjadi kenaikan dari tahun 1995 ke tahun 1996 sebesar 11,84 persen dan dari tahun 1996 ke tahun 1997 sebesar 0,08 persen. Kemampulabaan pada tahun 1995 sebesar 18,4 persen, tahun 1996 sebesar 19,36 persen dan tahun 1997 sebesar 22,61 persen, yang berarti ada kenaikan antara tahun 1995 ke tahun 1996 sebesar 0,96 persen dan tahun 1996 ke tahun 1997 sebesar 3,25 persen. Analisis diskriminan dinyatakan sehat, dimana Z (*Overall Indek*) menunjukkan angka 3,1 yang berarti melebihi standar kebangkrutan yaitu $Z > 2,99$.

Kata Kunci : *likuiditas, kemampulabaan, analisis diskriminan, standar kebangkrutan.*

PENDAHULUAN

Sektor perbankan kini menjadi sangat penting peranannya dalam proses pembangunan. Bank merupakan lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan (financial intermediary) antara pihak yang memerlukan dana dengan pihak yang kelebihan dana serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar lalu lintas pembayaran baik di dalam negeri maupun luar negeri. Adapun filosofi yang mendasari kegiatan usaha bank serta peranannya tersebut adalah kepercayaan masyarakat. Oleh sebab itu peranan Bank yang utama adalah menghimpun dana dari masyarakat dan mengelolanya agar dapat digunakan sebagai salah satu modal pembangunan.

Namun dalam perkembangannya dewasa ini tidaklah mudah bagi suatu lembaga keuangan atau bank untuk melaksanakan fungsinya tersebut. Terlebih sejak diadakannya deregulasi bidang perbankan melalui paket 1 Juni 1983 dan kemudian dilanjutkan dengan adanya pakto 28 Oktober 1988, dimana pengaruh dari kebijakan tersebut adalah semakin melonjaknya pertumbuhan jumlah bank di dalam negeri, perluasan jaringan kantor bank, peningkatan volume usaha dan semakin beragamnya jenis produk yang ditawarkan untuk menarik minat masyarakat.

Perkembangan di atas telah meningkatkan persaingan antar lembaga keuangan untuk memperebutkan dana yang ada dalam masyarakat. Agar bank dapat menghimpun dana sebanyak mungkin, maka bank harus dapat memberikan daya tarik kepada nasabahnya, antara lain berupa rasa aman atas keselamatan dana yang dititipkannya dan memperoleh kepuasan pelayanan.

Bagi PT Bank X (Persero) dana masyarakat yang terhimpun selain memiliki arti penting juga mempunyai kerawanan apabila tidak dikelola dengan baik yang akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi bank. Terhadap hal ini bank harus lebih memperhatikan sumber dan penggunaan dana masyarakat yang terhimpun.

Dalam upaya meningkatkan Likuiditas

dan Profitabilitas, PT Bank X (Persero) perlu menganalisis sumber dan penggunaan dana masyarakat yang telah terhimpun. Analisis ini akan sangat berpengaruh pada keberhasilan kebijakan yang dilaksanakan terhadap perkembangan operasional dalam segala produk yang dikeluarkannya, yang pada akhirnya tujuan yang telah dicanangkan akan tercapai dengan baik. Mengingat pentingnya peranan pengelolaan terhadap dana masyarakat yang terhimpun, penulis sangat tertarik untuk membahasnya. Untuk itu penulis memilih judul penelitian **“Analisis Sumber dan Penggunaan Dana Dalam Upaya Peningkatan Likuiditas Dan Kemampulabaan Pada PT BANK X (Persero)”**.

Tujuan penelitian adalah merupakan penyaluran hasrat keinginan manusia dalam bidang keilmuan, yang dapat dicari penjelasannya secara ilmiah melalui berbagai cara uji coba dan analisa terhadap obyek yang akan diteliti. Untuk itu penulis mengadakan penelitian dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai manajemen dana pada PT Bank X (Persero), apabila dikaitkan dengan upaya peningkatan Likuiditas dan Kemampulabaan.
2. Untuk lebih dapat mendalami pengetahuan manajemen keuangan, terutama dalam praktek di dalam bidang perbankan.
3. Bagi manajemen, ungkapan hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat praktis melalui masukan informasi kepada manajemen dalam proses pengambilan keputusan khususnya didalam sumber dana dan penggunaan dana yang ada.
4. Dari segi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah kepustakaan pengembangan ilmiah, yang berlandaskan pada fakta penelitian.

Ruang Lingkup Pembahasan, mengenai Permasalahan utama yang dihadapi perbankan secara umum adalah bagaimana menghimpun dana dan mengelola dana yang diperoleh dengan sebaik-baiknya. Analisis yang dilakukan terhadap sumber dan penggunaan dana nanti-

nya akan berkaitan dengan banyak hal, namun dalam penelitian ini penulis membatasi yang berkaitan dengan Likuiditas dan Kemampuan. Karena penulis menganggap hal ini berkaitan erat dengan manajemen dana.

Dan dalam analisis ini penulis akan membahas hal-hal mengenai :

1. Analisis likuiditas dan kemampuan
2. Analisis sumber dan penggunaan dana serta analisis sumber dan penggunaan modal kerja.
3. Analisis perubahan likuiditas dengan tingkat kemampuan.
4. Analisis diskriminan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan penulis adalah metode *deskriptis analitis* dengan tehnik pengumpulan data dengan mengambil sampel pada PT Bank X (Persero) sebagai obyek penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Penelitian yang bersumber dari perpustakaan dengan cara membaca buku-buku, surat edaran intern, tulisan-tulisan ilmiah untuk memperoleh bahan-bahan yang berhubungan dengan obyek penelitian.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*).
Dalam rangka melengkapi data dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian secara langsung ke PT Bank X (Persero) atau lapangan guna mendapatkan data yang akurat yaitu dengan cara :
 - a. Wawancara (interview) bebas yaitu penulis melakukan wawancara atau *interview* langsung dengan para pejabat/petugas yang berhubungan langsung dengan bagian dana, dan wawancara terpinpin yaitu dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci, sehingga penulis memperoleh data dan gambaran yang jelas mengenai aktivitas yang penulis perlukan.
 - b. *Observasi* yaitu penulis mengadakan observasi langsung ke tempat obyek pe-

nelitian, dalam hal ini dilakukan secara langsung ke unit kerja terkait yang ada hubungannya dengan pengumpulan data dan penggunaan dana yang didapat dari para nasabahnya atau poihak ke tiga.

Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai permasalahan yang dibahas dari penelitian ini, maka sistematika pembahasannya dibagi menjadi lima bab yang secara garis besar mencakup :

1. Pendahuluan
Diuraikan latar belakang, tujuan penelitian, ruang lingkup pembahasan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.
2. Landasan Teori
Diuraikan mengenai teori yang meliputi pengertian dana bank, manajemen dana bank, manajemen pembelanjaan, laporan keuangan, sumber dan penggunaan dana, analisis likuiditas, kemampuan dan analisis diskriminan.
3. Materi dan Obyek Penelitian
Menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, kebijakan pengumpulan dan pengerahan dana, kegiatan usaha perusahaan dan laporan keuangan tahun 1995, 1996 dan 1997
4. Hasil Analisis dan Pembahasan
Diuraikan analisis sumber dan penggunaan dana, sumber dan penggunaan modal kerja. Dan akan dibahas pula mengenai analisis perubahan likuiditas dengan tingkat kemampuan perusahaan dan analisis diskriminan.
5. Kesimpulan dan Saran
Diuraikan analisis sumber dan penggunaan dana dalam upaya peningkatan likuiditas dan kemampuan dan atas dasar kesimpulan disarankan seyogyanya lebih memperhatikan keseimbangan sumber dan penggunaan dana guna menjada kepercayaan masyarakat serta upaya mendorong upaya peningkatan likuiditas dan kemampuan yang selama ini telah dilakukan.

Pengertian Umum *Assets And Liability Management* (Selamet Riyadi, 2003 : 33).

Assets and Liability Management pada dasarnya adalah merupakan suatu planning, organizing, actuating dan controlling untuk mendapatkan penetapan kebijaksanaan di bidang pengelolaan :

- a. Permodalan (*Equity*)
- b. Pemupukan Dana (*Funding*)
- c. Penggunaan Dana (*Asset*)

Yang satu sama lain saling terkait (koordinasi) dalam mencapai tingkat laba yang optimal dengan tingkat risiko yang telah diperhitungkan.

Ruang Lingkup *Assets And Liability Management*. Dilihat secara sempit :

- a. Terfokus pada penyebaran fungsi *Asset and Liability Management* yaitu :
 - Asset Management
 - Liability Management
 - Capital Management
- b. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan perbedaan waktu antara pendapatan disisi *asset* dengan biaya bunga atas dana.
- c. Penyebaran setiap tindakan *management* :
 - Misalnya *Net Interest Margin* yang merupakan persentase hasil bunga terhadap total asset atau terhadap total *earning asset*.
 - Spread* yang dikehendaki atas *interest* yang ditetapkan.

Jika Dilihat secara luas adalah :

- a. Sebagai pedoman kebijakan bank yang akan datang.
- b. Peningkatan dana untuk mengakomodasi kebutuhan yang telah direncanakan.
- c. Pengalokasian dana diantara kas, aktiva produktif dan fasilitas kantor.
- d. *Positioning the Bank* yang dapat mengadopsi peningkatan profit apakah untuk kondisi yang akan datang bisa meningkat.

Ruang Lingkup Pembahasan dan Pengertian Tentang Dana.

Pengertian Dana menurut (Jonker Sihom-

bing, 1993 : 31) dalam bukunya Pengantar Funds Management Untuk Perbankan. Dana Perbankan adalah terdiri dari berbagai sumber yang secara garis besar dapat dikategorikan dalam empat kelompok yakni ; dana masyarakat (*customer deposits*), bantuan kredit likuiditas dari Bank Indonesia, dana mahal yang doibeloi di pasar uang (*purchased funds*) dan dana sendiri (*equity*).

Dana merupakan dasar utama untuk kelangsungan hidup suatu bank. Bank tanpa adanya dana tidak akan mampu melaksanakan kegiatan apapun, oleh karena itu dana yang dimiliki oleh bank perlu dikelola dengan sebaik-baiknya. Dana merupakan uang tunai atau aktiva lainnya yang segera dapat diuangkan untuk maksud tertentu. Didalam suatu bank pada hakekatnya dana mempunyai pengertian yang sama dengan modal. Modal yang dimaksud disini adalah modal yang dapat menjelma dalam berbagai fasilitas harta tetap seperti tanah, gedung, rumah, inventaris kantor dan mesin-mesin serta fasilitas uang maupun sumber-sumber lainnya yang dapat digunakan dalam menunjang aktivitas operasional.

Pengertian Pengalokasian Dana Bank (I Gusti Ayu Purnamawati, Gede Adi Yuniarta, Niluh Gede Erni Sulindawati, 2014 : 95).

Pengalokasian Dana Bank merupakan proses pengelolaan dana (Perencanaan, Pengalokasian dan Pengawasan Dana) baik pada aspek penghimpunan maupun penyaluran dana masyarakat guna mendapatkan keuntungan baik bagi masyarakat atau nasabah, maupun keuntungan bagi bank.

Sedangkan menurut (Marala, 193 ; 23) yang dimaksud dengan dana dalam suatu bank adalah sejumlah uang yang dipercayakan oleh masyarakat atau pihak ketiga atau nasabah perusahaan atau perorangan kepada pihak bank, baik uang yang berasal dari pemilik modal maupun pihak ketiga lainnya untuk dimanfaatkan menurut cara-cara yang lazim digunakan dalam dunia perbankan pada umumnya.

Dana bagi Bank merupakan dana yang mengendap dan tidak dapat diambil oleh pemiliknya sekurang-kurangnya selama satu hari, dan pada umumnya dana bank lebih banyak berasal dari simpanan masyarakat, dibanding dengan dana yang berasal dari modal sendiri. Dana yang berasal dari masyarakat dapat dikumpulkan dengan penyimpanan terutama dalam bentuk Rekening Giro, Deposito dan Tabungan. Semakin besar jumlah dana yang disimpan oleh masyarakat di bank, semakin besar pula kepercayaan yang diberikan masyarakat kepada bank, demikian pula sebaliknya.

Bagi sektor perbankan adanya dana dari pihak ketiga merupakan potensi utama untuk melaksanakan aktivitasnya. Bank Umum Pemerintah dananya berasal dari keuangan negara, sedangkan bank-bank swasta berasal dari saham para pendiri yang disetor sebagai permulaan modal kerja, potensi dari suatu bank tidak lain terletak pada kemampuan bank tersebut untuk dapat menarik dana yang beredar di dalam masyarakat mengingat modal sendiri sangatlah terbatas jumlahnya.

Pengertian Bank

Bank adalah suatu lembaga keuangan yang bergerak di bidang kepercayaan dalam arti sebagai media perantara keuangan antara debitur dengan kreditur. Bila dilihat dari hal ini berarti fungsi bank mencakup tiga kriteria hal pokok yaitu ; bank sebagai pengumpul dana, bank sebagai penjamin kreditur dan bank sebagai penanggung risiko interest rate dari tingkat suku bunga. Uraian diatas adalah pengertian bank secara umum yang menggambarkan fungsi bank sebagai pengumpul dana dari masyarakat.

Sedangkan pengertian bank menurut Undang-Undang Perbankan Nomor 10 tahun 1998 adalah Badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Sedangkan Pendapat para ahli perbankan mengemukakan definisi bank adalah sebagai berikut :

1. Menurut Anwari, Bank adalah Suatu badan usaha yang bertujuan memuaskan kebutuhan kredit, baik dengan alat-alat atau pembayaran sendiri dengan uang yang diperolehnya dari orang lain maupun dengan jalan memperedarkan alat-alat penukaran berupa uang giral yang diterbitkan oleh bank komersial.
2. Menurut Hasibuan, Bank adalah Lembaga perbankan keuangan pencipta uang, pengumpul dana dan pemberi kredit, mempermudah pembayaran dan penagihan, stabilisator moneter dan dinamisator pertumbuhan perekonomian.
3. Menurut Simorangkir, Bank adalah Suatu jenis lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa seperti memberi pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan terhadap mata uang, bertindak sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, membiayai perusahaan dan lalu lintas pembayaran.

Jadi bank merupakan lembaga keuangan yang mendorong pertumbuhan perekonomian nasional, usaha bank bukan sebagai penyimpan dan pemberi kredit saja, tetapi juga pencipta alat-alat pembayaran, stabilitas moneter dan dinamisator pertumbuhan perekonomian suatu perdagangan international antar negara.

Sesuai Undang-Undang Perbankan Nonor 10 Tahun 1998 Pasal 1 bahwa dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan :

- a. Perbankan adalah Segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup pembangunan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usaha.
- b. Bank Umum adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

- c. Bank Perkreditan Rakyat adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Manajemen Dana Bank.

Sesuai dengan upaya pemerintah dalam hal penyimpanan dana program pembangunan dewasa ini, pemupukan dana masyarakat sangatlah diperlukan mengingat peranan simpanan penting bagi arus uang yang beredar dan untuk mengendalikan tingkat laju inflasi. Operasional bank pada umumnya diarahkan untuk menghimpun dana masyarakat dan mengelolanya seefektif mungkin.

Manajemen Bank dalam arti luas menurut Sinungan adalah Sebagai suatu proses pengelolaan, penghimpunan dana dari masyarakat ke dalam bank dan pengalokasian demi kepentingan bersama pada umumnya, serta pemupukan sumber daya yang tersedia demi mencapai rentabilitas bank yang sesuai dengan peraturan.

Adapun Manajemen Dana Bank Meliputi :

1. Aktivitas operasional bank dalam rangka menghimpun atau pemupukan dana masyarakat.
2. Aktivitas bank untuk menjaga kepercayaan masyarakat dengan penyediaan uang tunai bagi kepentingan masyarakat penyimpan.
3. Penempatan atau pengalokasian dana dalam bentuk kredit sebagai usaha pelayanan pinjaman yang diperlukan masyarakat yang bersifat jangka pendek dan panjang secara tunai demi terciptanya profitabilitas.
4. Pengelolaan bank agar berfungsi dengan baik.

Dalam kaitannya dengan aktivitas pemupukan dana dalam dunia perbankan, aktivitas ini diwujudkan dengan mengerahkan usaha bank berupa penghimpunan dana-dana yang menganggur (*Idle Funds*) yang ada di masyarakat. Dalam hal ini bank dituntut untuk menyediakan jasa-jasa dalam bentuk simpanan se-

perti giro, tabungan, deposito dan jenis produk lainnya yang dipersamakan dengan itu. Untuk menghimpun dana dari masyarakat, bank mempunyai berbagai penampilan yang menarik guna menjaga kepercayaan masyarakat pada umumnya agar tidak terjadi kebingungan dalam menyimpan dananya kepada bank. Keterkaitan antara adanya kebijakan pemerintah dan peraturan lainnya mendorong bank agar berusaha menjadi mitra usaha kerja masyarakat yang dapat dipercaya. Keterbatasan bantuan yang diberikan oleh pemerintah sudah barang tentu tidak semua sektor mendapat bantuan pembiayaan, untuk mengatasi hal ini maka dibutuhkan pihak swasta sebagai tempat penyediaan dana langsung yang dibutuhkan guna membiayai pembangunan dan usaha demi tercapai suatu peningkatan di semua sektor industri dan non industri. Oleh karena itu didiriakan bank sebagai lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat.

Menyadari pentingnya peranan perbankan dalam pembangunan, maka pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan sektor perbankan. Kebijakan tersebut ditujukan kepada bank dan pihak debitur yang beroperasi sesuai dengan kepentingan dan fungsinya sebagai lembaga keuangan. Salah satu fungsi bank adalah membantu pemerintah didalam melaksanakan administrasi keuangan negara serta mengawasi kebijakan pemerintah dalam bidang moneter perbankan, sehingga dengan adanya sistem perbankan yang sehat akan mendorong perekonomian dan moneter makin stabil dan mantap serta pembangunan berjalan dengan baik sesuai dengan rencana..

Manajemen Pembelanjaan.

Tujuan Manajemen Pembelanjaan Keuangan dan Tugas Pokok Manajer Keuangan (Fred J. Weston) adalah Memaksimumkan nilai perusahaan bermakna lebih luas dari pada memaksimumkan laba. Pernyaan ini dapat diterima kebenarannya atas dasar beberapa alasan,

Pertama memaksimumkan nilai berarti

mempertimbangkan pengaruh waktu terhadap nilai uang. Dana yang diterima pada tahun ini akan bernilai lebih tinggi dari pada dana yang diterima sepuluh tahun yang akan datang.

Kedua memaksimumkan nilai berarti mempertimbangkan berbagai risiko terhadap arus pendapatan perusahaan.

Ketiga mutu arus dana yang diharapkan diterima dimasa yang akan datang mungkin beragam. Gambaran laba perusahaan dapat sangat bervariasi bergantung pada konversi dan prinsip-prinsip akuntansi yang digunakan.

Sedangkan tugas pokok dari manajemen keuangan adalah suatu keputusan tentang investasi, pembiayaan dari kegiatan usaha dan pembagian deviden, pembayaran deviden berarti memutuskan bagaimana perusahaan membayar imbalan kepada investor. Adapun tugas pokok seorang manajer keuangan adalah merencanakan untuk memperoleh dana dan menggunakan dana tersebut untuk memaksimumkan nilai perusahaan. Untuk melaksanakan tugas tersebut manajer keuangan harus melakukan beberapa kegiatan yang menyangkut empat aspek yaitu :

1. Perencanaan dan peramalan dana bagi manajer keuangan harus ikut bekerjasama dengan para manajer lain yang ikut bertanggung jawab atas perencanaan umum perusahaan.
2. Keputusan investasi dan pembiayaan dalam perusahaan yang berhasil biasanya mengalami pertumbuhan penjualan yang tinggi serta memerlukan dukungan penambahan investasi dari perusahaan.
3. Manajer keuangan harus bekerjasama dengan manajer lain di perusahaan agar perusahaan dapat beroperasi seefisien mungkin.
4. Penggunaan pasar uang dan pasar modal harus bagaimana manajer keuangan menghubungkan antara perusahaan dengan pasar uang, dimana dana dapat diperoleh dan surat berharga perusahaan dapat diperdagangkan.

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa fungsi manajemen pembelanjaan terdapat di dalam tugas manajer keuangan. Perkembangan suatu perusahaan secara umum dapat diketahui bahwa masalah pembelanjaan, disamping masalah-masalah lainnya seperti marketing, produksi dan personalia merupakan masalah sentral yang ada dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Fungsi pembelanjaan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi lainnya dalam perusahaan. Kegagalan dalam upaya mendapatkan dana misalnya akan dapat menghemat pembelian bahan mentah yang selanjutnya dapat menghemat produksi.

Fungsi pembelanjaan pun mengalami perkembangan dari waktu ke waktu, dari awal tahun sembilan belas lima puluhan fungsi utama dari pembelanjaan adalah mendapatkan dana, kemudian berkembang memperhatikan masalah penggunaan dana, hingga akhirnya masalah pembelanjaan kini tercakup dalam tugas manajer keuangan yang dihadapkan pada persoalan-persoalan mengenai operasi perusahaan yaitu :

- a. Berapa besarnya perusahaan yang seharusnya dan berapa kecepatan pertumbuhan yang seharusnya.
- b. Dalam bentuk apa aktiva dipertahankan oleh perusahaan.
- c. Bagaimana komposisi hutang yang seharusnya.
- d. Pengertian Manajemen Pembelanjaan dalam arti luas (Riyanto) adalah sebagai berikut : "Pembelanjaan meliputi aktivitas perusahaan yang bersangkutan dalam usaha mendapatkan dana yang dibutuhkan oleh perusahaan beserta usaha untuk menggunakan dana tersebut se-efisien mungkin".

Hal diatas mengemukakan bahwa pembelanjaan mempunyai fungsi ganda, yaitu keputusan tentang investasi dan keputusan tentang pembelanjaan atau manajemen dana, dengan tujuan memaksimumkan nilai perusahaan atau memakmurkan para pemegang saham. Sementara itu bila ditinjau dari pemupukan dan peng-

gunaan modal pembelanjaan mempunyai dua pengertian yaitu :

- a. Pembelanjaan aktif yakni dilihat dari perusahaan yang memiliki uang atau modal untuk diserahkan kepada perusahaan lain atau ditanamkan dalam perusahaan sendiri. Atau dalam arti luas yaitu semua usaha untuk menanamkan dana yang ada dalam perusahaan dengan cara se-efisien mungkin.
- b. Pembelanjaan pasif yakni bagaimana perusahaan membutuhkan dana perusahaan yang meminta atau menarik dana. Dengan cara bagaimana suatu perusahaan tersebut dapat memperoleh modal yang dibutuhkan dengan syarat yang paling menguntungkan.

Hakekat pembelanjaan itu sendiri adalah menyangkut keseimbangan finansial di dalam suatu perusahaan. Dengan demikian pembelanjaan berarti mengadakan keseimbangan antara aktiva dan pasiva. Dan di dalam mencari keseimbangan tersebut pada jenis perusahaan yang berbeda akan berbeda pula perlakuannya. Pada perusahaan kredit (*financial corporation*) misalnya, hal ini dimulai dengan menentukan besarnya atau susunan aktiva, dengan memperhatikan syarat-syaratnya. Setelah itu barulah ditentukan jumlah serta susunan aktiva yang disesuaikan dengan jumlah dan susunan pasiva tersebut, sehingga akhirnya dapat menyusun struktur kekayaan yang sebaik-baiknya. Sedangkan pada perusahaan yang bukan *financial corporation* diutamakan lebih dahulu adalah masalah penentuan susunan aktiva yang diperlukan untuk melaksanakan produksi yang direncanakan. Setelah itu barulah kita menentukan jumlah dan susunan pasiva dengan menyesuaikannya dengan jumlah dan susunan aktiva, sehingga akhirnya kita mempunyai struktur modal yang sebaik-baiknya.

Untuk mencapai keseimbangan finansial di dalam perusahaan, maka pembelanjaan dibagi menjadi beberapa jenis yakni :

- a. Pembelanjaan normal.
- b. Pembelanjaan yang kurang cukup.
- c. Pembelanjaan yang berlebihan.

Ditinjau dari sumber dana pembelanjaan dapat dibedakan menjadi :

1. Pembelanjaan dari luar perusahaan yang merupakan bentuk dari pembelanjaan dimana usaha pemenuhan kebutuhan modal diambil dari sumber modal yang berada di luar perusahaan.

Dan pembelanjaan dari luar perusahaan ini terdiri dari :

- a. Pembelanjaan sendiri yang pemenuhan modalnya berasal dari pemilik atau calon pemilik, peserta dan pengambil bagian.
- b. Pembelanjaan asing yang pemenuhan kebutuhan modalnya berasal dari reditur yang bersangkutan dan merupakan hutang modal.

2. Pembelanjaan dari dalam perusahaan yang merupakan bentuk pembelanjaan dimana kebutuhan modal tidak diambilkan dari luar perusahaan, melainkan dari dana yang berbentuk atau dihasilkan sendiri oleh perusahaan.

Pembelanjaan dari dalam perusahaan ini terdiri dari :

- a. Pembelanjaan intern yang menggunakan laba cadangan dan laba tidak dibagi.
- b. Pembelanjaan intensif yang dijalankan dengan menggunakan penyusunan aktiva tetap yang sementara belum digunakan untuk mengganti aktiva tetap yang lama.

Laporan Keuangan Bank dan Pengukuran Dalam Nilai Uang.

Laporan Keuangan Bank harus disajikan dalam mata uang Rupiah. Dalam hal ini bank memiliki Aktiva, Kewajiban dan Komitmen serta Kontijensi dalam valuta asing, harus dijabarkan kedalam mata uang Rupiah dengan menggunakan kurs tengah yang berlaku pada tanggal laporan. Untuk modal yang disetor dalam mata uang asing dijabarkan dengan menggunakan kurs konversi Bank Indonesia pada saat modal

disetor. Kurs Tengah adalah kurs jual ditambah kurs beli Bank Indonesia dibagi dua. Dalam hal kurs mata uang asing tidak tersedia di Bank Indonesia, digunakan kurs jual ditambah kurs beli bank yang bersangkutan dibagi dua. Bank wajib mengungkapkan posisi devisa neto aktiva dan kewajiban dalam valuta asing yang masih terbuka yang sering disebut dengan laporan posisi devisa neto (*net open position*)

Untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, laporan keuangan bank harus disusun berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan. Laporan Keuangan Bank terdiri dari :

- a. Neraca
Dalam penyajiannya Aktiva dan Kewajiban dalam neraca bank tidak dikelompokkan menurut lancar dan tidak lancar (*unclassified*), namun sedapat mungkin tetap disusun menurut tingkat likuiditas dan jatuh tempo.
- b. Laporan Laba-Rugi
Laporan laba-rugi bank wajib disusun sedemikian rupa agar dapat memberikan gambaran mengenai hasil usaha bank dalam suatu periode tertentu. Dan laporan ini disusun dalam bentuk berjenjang (*multiple step*) yang menggambarkan pendapatan dan beban yang berasal dari kegiatan utama bank dan kegiatan lainnya.
- c. Laporan Arus Kas
Laporan Arus kas sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) nomor 2, tentang Laporan Arus Kas, harus disusun berdasarkan konsep kas (*cash concept*) selama periode laporan.
- d. Laporan Komitmen dan Kontijensi
Laporan Komitmen dan Kontijensi wajib disusun secara sistematis, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai posisi komitmen dan kontijensi, baik yang bersifat tagihan maupun kewajiban pada tanggal laporan.
Komitmen adalah suatu ikatan atau kontrak berupa janji yang tidak dapat dibatalkan (*irrevocable*) secara sepihak dan harus

dilaksanakan apabila persyaratan yang disepakati bersama dipenuhi, seperti komitmen kredit, komitmen penjualan atau pembelian aktiva bank dengan syarat *repurchase agreement* (repo).

Kontijensi adalah tagihan atau kewajiban bank yang kemungkinan timbulnya tergantung pada terjadi atau tidak satu atau lebih peristiwa dimasa yang akan datang.

- e. Catatan Atas Laporan Keuangan
Disamping hal-hal yang wajib diungkapkan dalam catatan atas laporan keuangan sebagaimana dijelaskan dalam SAK dan pernyataan ini, bank juga wajib mengungkapkan dalam catatan tersendiri mengenai posisi devisa neto menurut jenis mata uang serta aktivitas-aktivitas lain seperti penitipan harta (*custodianship*) dan penyaluran kredit kelolaan.
- f. Laporan Keuangan Gabungan dan Konsolidasian Perbankan.
Bank yang mempunyai kantor cabang atau kantor operasional lainnya, wajib menyusun laporan keuangan gabungan pada setiap tanggal laporan, yang meliputi seluruh kantornya baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Pemakai dan Kebutuhan Informasi Laporan Keuangan.

Pemakai laporan keuangan meliputi investor sekarang investor potensial, karyawan, pemberi pinjaman, pemasok dan kreditor usaha lainnya, pelkanggan, pemerintah serta lembaga-lembaganya dan masyarakat. Mereka menggunakan laporan keuangan untuk memenuhi beberapa kebutuhan informasi yang berbeda. Beberapa kebutuhan ini meliputi :

- a. Investor
Penanam modal berisiko dan penasehat mereka berkepentingan dengan risiko yang melekat serta hasil pengembangan dari investasi yang mereka lakukan. Mereka membutuhkan informasi untuk membantu menentukan apakah harus menarik,

menahan atau menjual investasi tersebut. Pemegang saham juga tertarik pada informasi yang memungkinkan mereka untuk menilai kemampuan perusahaan untuk membayar deviden.

- b. Karyawan
Karyawan dan kelompok-kelompok yang mewakili mereka tertarik pada informasi mengenai stabilitas dan profitabilitas perusahaan. Mereka juga tertarik dengan informasi yang memungkinkan mereka untuk menilai kemampuan perusahaan dalam memberikan balas jasa dan kesempatan kerja.
- c. Pemberi Pinjaman
Pemberi Pinjaman tertarik dengan informasi keuangan yang memungkinkan mereka untuk memutuskan apakah pinjaman serta bunganya dapat dibayar pada saat jatuh tempo.
- d. Pemasok dan Kreditor Usaha Lainnya
Pemasok dan kreditor usaha lainnya tertarik dengan informasi yang memungkinkan mereka untuk memutuskan apakah jumlah yang terhutang akan dibayar pada saat jatuh tempo. Kreditor usaha berkepentingan pada perusahaan dalam tenggang waktu yang lebih pendek dari pada pemberi pinjaman, kecuali kalau sebagai pelanggan utama mereka tergantung pada kelangsungan hidup perusahaan.
- e. Pelanggan
Para pelanggan berkepentingan dengan informasi mengenai kelangsungan hidup perusahaan, terutama kalau mereka terlibat dalam pinjaman jangka panjang dengan atau tergantung pada perusahaan.
- f. Pemerintah
Pemerintah dan berbagai lembaga yang berada di bawah kekuasaannya berkepentingan dengan alokasi sumber daya dan karena itu berkepentingan dengan aktivitas perusahaan. Mereka juga membutuhkan informasi untuk mengukur aktivitas perusahaan, menetapkan kebijakan pajak dan

sebagai dasar untuk menyusun statistik pendapatan nasional.

- g. Masyarakat
Perusahaan mempengaruhi anggota masyarakat dalam berbagai cara, misalnya perusahaan dapat memberikan kontribusi pada perekonomian nasional, termasuk jumlah orang yang dipekerjakan dan perlindungan kepada penanam modal domestik. Laporan keuangan dapat membantu masyarakat dengan menyediakan informasi kecenderungan (*trend*) dan perkembangan terakhir kemakmuran perusahaan serta rangkaian aktivitasnya.

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan bersifat umum, dengan demikian tidak sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan informasi setiap pemakai. Berhubung para investor (penanam dana) merupakan penanam modal berisiko ke perusahaan, maka ketentuan laporan keuangan yang memenuhi kebutuhan mereka juga akan memenuhi sebagian besar kebutuhan pemakai lain. Manajemen perusahaan memikul tanggung jawab utama dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan perusahaan. Manajemen juga berkepentingan dengan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan meskipun memiliki akses terhadap informasi manajemen dan keuangan tambahan yang membantu dalam melaksanakan tanggung jawab perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Manajemen memiliki kemampuan untuk menentukan bentuk dan isi informasi tambahan tersebut untuk memenuhi kebutuhan sendiri. Namun demikian pelaporan informasi semacam itu berada diluar ruang lingkup kerangka dasar ini. Bagaimanapun juga laporan keuangan yang diterbitkan berdasarkan pada informasi yang digunakan manajemen tentang posisi keuangan, kinerja dan perubahan posisi keuangan.

Tujuan Laporan Keuangan.

Tujuan laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi ke-

uangan, kinerja dan perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi. Laporan keuangan yang disusun untuk tujuan ini memenuhi kebutuhan bersama sebagian besar pemakai. Namun demikian laporan keuangan tidak menyediakan semua informasi yang mungkin dibutuhkan pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi karena secara umum menggambarkan pengaruh keuangan dari kejadian di masa lalu dan tidak diwajibkan untuk menyediakan informasi non keuangan.

Laporan keuangan juga menunjukkan apa yang telah dilakukan manajemen atau pertanggung jawaban manajemen atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya. Pemakai yang ingin menilai apa yang telah dilakukan atau pertanggung jawaban manajemen berbuat demikian agar mereka dapat membuat keputusan ekonomi, keputusan ini mungkin mencakup misalnya keputusan untuk menahan atau menjual investasi mereka dalam perusahaan atau keputusan untuk mengangkat kembali atau mengganti manajemen.

Sumber dan Penggunaan Dana.

Sumber dan penggunaan dana yang sering disebut juga dengan aliran dana merupakan alat analisis keuangan yang sangat penting bagi manajer keuangan, para calon kreditur dan bank dalam menilai permintaan kredit yang diajukan. Dengan analisis ini akan dapat diketahui bagaimana perusahaan mengelola atau menggunakan dana yang dimilikinya. Dengan demikian bank akan mengetahui mengenai kebijaksanaan pembelajaan dari suatu perusahaan termasuk setiap perubahan pos-pos dalam aktiva dan modal kerja dalam neraca perusahaan.

Istilah yang digunakan dalam Sumber dan Penggunaan Dana (Riyanto), dalam artian yang sempit yaitu kas atau dalam artian yang lebih luas yakni sebagai modal kerja. Dan secara lebih rinci yaitu :

Sumber Dana.

Dana dalam arti kas adalah uang kas yang ada di perusahaan, baik di tangan maupun di bank. Adapun yang dimaksud sebagai sumber dana adalah :

- a. Berkurangnya aktiva lancar selain kas, ini berarti bertambahnya dana atau kas. Berkurangnya persediaan barang, terjadi karena terjualnya barang tersebut dan hasil dari penjualan itu merupakan sumber dana atau kas bagi perusahaan. Berkurangnya piutang berarti bahwa piutang itu telah diterima dan penerimaan piutang merupakan dana yang diterima perusahaan. Demikian pula berkurangnya surat-surat berharga atau efek berarti bahwa efek itu terjual dan hasil penjualannya merupakan sumber dana atau kas bagi perusahaan.
- b. Berkurangnya aktiva tetap, seperti halnya dengan berkurangnya aktiva lancar, maka berkurangnya aktiva tetap juga merupakan sumber dana atau kas. Berkurangnya aktiva tetap bruto berarti bahwa sebagian dari aktiva tetap itu dijual dan hasil penjualan merupakan sumber dana. Berkurangnya aktiva tetap netto berarti adanya depresiasi yang merupakan sumber dana.
- c. Bertambahnya setiap jenis utang, bertambahnya utang baik utang lancar maupun utang jangka panjang merupakan sumber dana. Bertambahnya utang berarti penanaman dana yang diterima perusahaan.
- d. Bertambahnya modal, misalnya disebabkan adanya emisi saham baru dan hasil dari penjualan saham baru merupakan sumber dana.
- e. Adanya keuntungan dari operasi perusahaan, apabila perusahaan mendapatkan keuntungan bersih dari operasinya berarti bahwa ada tambahan dana bagi perusahaan.

Sedangkan bertambahnya sumber dana menurut Mulyono, dapat terjadi karena :

- a. Bertambahnya akan jumlah pemegang rekening yang menyetor dananya kepada bank baik berupa rekening tabungan, giro maupun deposito.

- b. Adanya kegiatan bank yang mengakibatkan bertambahnya seperti :
 - Transfer uang yang belum dicairkan oleh penerima.
 - Transfer uang yang masih transit.
 - Adanya setoran jaminan pembukaan letter of credit impor dan bank garansi
- c. Ada donasi dana dari para pemilik saham.
- d. Adanya saham-saham baru yang dijual.
- e. Adanya laba yang diperoleh.
- f. Adanya kenaikan kurs mata uang asing yang berada di bank.

Penggunaan Dana.

Tindakan yang akibatnya memperkecil jumlah dana dikatakan sebagai penggunaan dana. Penggunaan dana meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Bertambahnya aktiva lancar selain kas, hal ini dapat terjadi karena pembelian barang membutuhkan dana.
- b. Bertambahnya aktiva tetap, bertambahnya aktiva tetap bruto dapat terjadi karena adanya pembelian aktiva.
- c. Berkurangnya utang, berkurangnya utang baik utang lancar maupun utang jangka panjang dapat terjadi karena perusahaan telah melunasi atau mengangsur utangnya.
- d. Berkurangnya modal, berkurangnya modal terjadi karena pemilik perusahaan mengambil kembali atau mengurangi modal yang ditanam dalam suatu perusahaan.
- e. Pembayaran kas deviden, pembayaran kas deviden adalah penggunaan dana, kas deviden dibayarkan dari hasil keuntungan bersih sesudah pajak.
- f. Adanya kerugian dari operasi perusahaan, timbulnya kerugian selama periode tertentu dapat disertai berkurangnya aktiva atau bertambahnya utang. Sedangkan dari bertambahnya utang merupakan sumber dana, tetapi dengan adanya kerugian maka bertambahnya dana tersebut digunakan untuk menutupi kerugian, sehingga dengan adanya kerugian tersebut merupakan penggunaan dana.

Sedangkan dana untuk sektor perbankan akan berkurang disebabkan oleh (Mulyono) :

- a. Bank menderita kerugian dalam transaksi yang dilakukan.
- b. Diserapnya dana karena adanya perubahan-perubahan dalam pos-pos aktiva yaitu untuk pengadaan aktiva baru atau untuk pelunasan utang-utang lainnya.
- c. Pembelian harta tetap dan inventaris.
- d. Untuk pembiayaan biaya operasional dan biaya non operasional.
- e. Terjadinya pembagian laba, pembayaran pajak, sumbangan dan pengeluaran lainnya.

Dana Sebagai Modal Kerja.

Sumber-sumber dana, dana dalam arti modal kerja dapat berasal dari (Riyanto) yaitu :

- a. Berkurangnya aktiva tetap
- b. Bertambahnya utang jangka panjang
- c. Bertambahnya modal dan
- d. Keuntungan dari operasi perusahaan.

Penggunaan dana, penggunaan dana dalam arti modal kerja (Riyanto) adalah :

- a. Bertambahnya aktiva tetap.
- b. Berkurangnya utang jangka panjang
- c. Berkurangnya modal
- d. Pembayaran kas deviden
- e. Kerugian dalam operasi perusahaan.

Rasio-Rasio Keuangan.

Menurut (Djahidin ; 1992:96), Rasio dapat diartikan sebagai gambaran suatu hubungan dari dua unsur (suatu jumlah tertentu dengan jumlah yang lain) secara matematis, sehingga dapat mengetahui gambaran kepada penganalisa tentang baik atau buruknya suatu keadaan atau posisi keuangan suatu perusahaan terutama apabila angka rasio-rasio tersebut dibandingkan dengan angka-angka standar.

Likuiditas.

Dalam menganalisa dan menilai kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendek, faktor utama yang

diperhatikan adalah masalah likuiditas. Sebab likuiditas berasal dari kata “likuid” yang berarti cair. Setiap kelompok dari aktiva lancar dalam neraca disusun dari atas ke bawah sesuai dengan tingkat likuiditasnya, yakni bahwa kekayaan yang diatas akan lebih cepat menjadi kas dari pada kekayaan yang dibawahnya. Yang dimaksud dengan Likuiditas (Riyanto, 1989 : 18) yaitu Berhubungan dengan masalah kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban finansialnya yang segera harus dipenuhi.

Sedangkan Rasio Likuiditas menurut (Djahidin, 1982:101) adalah ; Rasio untuk menganalisis dan menginterpretasikan posisi keuangan jangka pendek untuk mengetahui kemampuan perusahaan menyediakan alat-alat yang likuid (yang mudah dijual atau diuangkan) guna pengebalian utang-utang jangka pendek yang telah atau akan jatuh tempo.

Jadi suatu perusahaan yang mampu untuk memenuhi kewajiban keuangannya yang harus segera dipenuhi, dikatakan bahwa perusahaan tersebut adalah likuid dan sebaliknya yang tidak mampu memenuhi kewajibannya disebut illikuid. Sebuah bank dapat dikatakan likuid apabila (Muljono, 1992 :64) adalah :

1. Bank tersebut memiliki *cash assets* sebesar kebutuhan yang akan digunakan untuk memenuhi likuiditasnya.
2. Bank tersebut memiliki *cash assets* yang lebih kecil dari butir 1 (satu) diatas, tetapi yang bersangkutan juga mempunyai *assets* lainnya, (khususnya surat-surat berharga) yang dapat dicairkan sewaktu-waktu tanpa mengalami penurunan nilai pasarnya.
3. Bank mempunyai kemampuan untuk menciptakan *cash assets* baru melalui bentuk utang.

Tujuan dari memelihara minimum alat likuid menurut (Lapoliwa, 1993 :133) adalah untuk menghindari terjadinya *over* atau *under likuid*, memanfaatkan kelebihan dana untuk disalurkan kepada aktiva yang dapat menciptakan pendapatan.

Sejarah Singkat Perusahaan

Obyek penelitian untuk mendapatkan materi atau guna analisis dalam penelitian ini adalah pada PT Bank X (Persero), yang didirikan pada tanggal 11 April 1960 berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No.13 tahun 1960 tanggal 2 April 1960. Kemudian dengan Peraturan Menteri Keuangan No.29103/BUM11 April 1960, Bank X ditetapkan untuk melanjutkan PT Escomto Bank yang telah dilikuidasi. Berdasarkan UU No.18 tahun 1968 tanggal 18 April 1968 Bank ditetapkan sebagai Bank Umum Milik Pemerintah yang tugas dan usahanya diarahkan kepada perbaikan ekonomi rakyat dan pembangunan nasional dengan melakukan usaha bank umum yang mengutamakan sektor pertambangan. Dan dalam perkembangan selanjutnya Bank X juga menangani sektor lain yang prospektif seperti sektor pertanian dalam arti luas terutama sektor kehutanan, perkebunan dan sektor perindustrian konstruksi serta perdagangan dan jasa.

Sebagai tindak lanjut berikutnya UU No.7 tanggal 25 Maret 1992, maka dengan Peraturan Pemerintah No.20 tanggal 29 April 1992 bentuk hukum Bank X disesuaikan menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) sebagai pelaksanaan dari ketentuan tersebut tehitung mulai tanggal 31 Juli 1992, bentuk hukum Bank X berubah menjadi Perseroan Terbatas. Sebagai Bank Umum, PT Bank X (Persero) melaksanakan tugas-tugas perbankan dalam kegiatan pempukan dana, pemberian kredit dan pelayanan jasa-jasa perbankan seperti transaksi ekspor, impor dan jasa-jasa lainnya.

Kebijakan Pengumpulan dan Pengerahan Dana.

Kebijakan yang ditetapkan oleh PT BanX (Persero) dalam usaha menarik dana dari masyarakat dengan tujuan agar memperoleh dana sebanyak mungkin untuk membiayai kredit yang diajukan oleh calon debitur/debitur. Kebijakan pengumpulan dana ini meliputi :

1. Mencari nasabah deposito golongan mene-

ngah dan bawah, karena golongan ini pada umumnya kurang sensitif terhadap perubahan-perubahan kondisi ekonomi sehingga dana tersebut dapat disimpan di bank untuk waktu yang relatif lama.

2. Mencari nasabah giro dari berbagai sektor ekonomi dengan tujuan agar tidak terjadi penarikan dana pada saat bersamaan, ketika keadaan pada suatu sektor memburuk.
3. Deposito berjangka dapat dijadikan jaminan kredit.
4. Menarik dana di usahakan dari rekening giro karena merupakan dana yang lebih murah jika dibandingkan dengan deposito.
5. Dalam usaha menarik dana deposito berjangka, bank mempublikasikan tingkat bunga melalui iklan.
6. Memberikan kemudahan kepada nasabah untuk dapat menarik dan menyetor dananya di seluruh cabang.
7. Memberikan pelayanan tambahan yang berupa menerima setoran pajak, pembayaran gaji dan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Sumber dan Penggunaan Dana, Trend sebagaimana tercantum dalam Neraca menunjukkan bahwa pos-pos aktiva lancar tahun 1996 mengalami kenaikan sebesar 10,9 persen bila dibandingkan dengan tahun 1995. Dan apabila dibandingkan dengan tingkat pertumbuhan kewajiban lancar, maka masih lebih tinggi tingkat pertumbuhannya. Dimana tingkat pertumbuhan kewajiban lancar hanya mencapai 3,2 persen, namun semua itu tidak langsung menunjukkan bahwa telah terjadi kenaikan tingkat likuiditas karena secara total jumlah aktiva lancar tahun 1996 lebih besar dari jumlah kewajiban lancar. Aktiva lancar pada tahun 1996 yang tercantum dalam neraca berjumlah sebesar Rp.30.001.342 juta, sedangkan kewajiban lancar sebesar Rp.26.478.050 juta.

Sedangkan untuk trend aktiva lancar tahun 1997 bahkan mengalami kenaikan yang sangat

tinggi yakni sebesar 33,1 persen, bila dibandingkan dengan aktiva lancar pada tahun 1996. Dan apabila dibandingkan dengan tingkat pertumbuhan kewajiban lancar, maka masih lebih tinggi, sebab kenaikan kewajiban lancar tahun 1997 bila dibandingkan dengan kewajiban lancar pada tahun 1996 adalah 32,0 persen. Secara nominal kenaikan aktiva lancar tahun 1997 bila dibandingkan dengan tahun 1996 naik sebesar Rp.9.938.263 juta, dan kewajiban lancar naik sebesar Rp.8.744.615 juta.

Kenaikan yang terjadi pada Aktiva Lancar Rp.2.958.076 juta atau sebesar 10,9 persen dari tahun 1995 ke tahun 1996 dari rekening kas naik sebesar Rp.37.720 juta atau 17,8 persen, rekening giro pada Bank Indonesia Rp.371.072 juta, rekening giro pada bank lain sebesar Rp.176.877 juta, penempatan pada bank lain sebesar Rp.848.508 juta dan kredit yang diberikan naik sebesar Rp.1.651.431 juta. Sedangkan untuk kenaikan Aktiva Lancar sebesar Rp.9.938.263 juta atau sebesar 33,1 persen dari tahun 1996 ke tahun 1997, adalah dari rekening kas sebesar Rp.68.953 juta, rekening giro pada Bank Indonesia naik sebesar Rp.484.032 juta, rekening giro pada bank lain naik sebesar Rp.188.144 juta, surat-surat berharga naik sebesar Rp.1.491.205 juta dan kredit yang diberikan naik sebesar Rp.8.777.343 juta

Apabila dilihat dari secara keseluruhan pada tingkat pertumbuhan assets yang ada di neraca, menunjukkan pertumbuhan yang tergolong pesat. Karena assets tahun 1995 menunjukkan sebesar Rp.29.579.597 juta tahun 1996 sebesar 32.357.965 juta atau naik sebesar 9,4 persen dan tahun 1997 sebesar Rp.43.490.825 juta, berarti peningkatannya sangat besar atau sekitar 34,4 persen, hal ini disebabkan makin meningkatnya tingkat kepercayaan masyarakat yang menambah dananya pada PT Bank X (Persero).

Analisis Sumber dan Penggunaan Modal Kerja.

Sumber modal kerja yang diperoleh pada tahun 1995 dan 1996 adalah sebesar Rp.3.378.808 juta dan penggunaan modal ker-

ja berjumlah sebesar Rp.1.669.767 juta. Dari sumber dana dan penggunaan dana terdapat selisih antara sumber dan penggunaan modal kerja sebesar Rp.1.709.041 juta. Kenaikan modal kerja ini kalau ditelusuri adalah akibat ketidakseimbangan antara tingkat kenaikan aktiva tetap dan inventaris di satu pihak dan kenaikan kewajiban jangka panjang di pihak lain. Dan bila kita lihat angka-angka kenaikan piutang jangka panjang ini digunakan untuk membiayai aktiva tetap.

Analisis Perubahan Likuiditas Dengan Tingkat Kemampulabaan, Pengukuran tingkat likuiditas suatu bank agak sulit untuk dirumuskan karena semakin likuid suatu bank, maka semakin tidak profitable bank tersebut dan sebaliknya. Dilihat dari analisis likuiditas (dengan membandingkan Utang Lancar dibagi Kewajiban Lancar), tahun 1995, 1996 dan 1997 PT Bank X (Persero) selalu mengalami kenaikan seperti terlihat dalam perhitungan sebagai berikut (dalam jutaan rupiah):

Tahun 1995	7.043.266	X	100%	=	01,44	Persen
	6.660.387					
Tahun 1996	30.001.342	X	100%	=	113,31	Persen
	26.478.050					
Tahun 1997	39.939.605	X	100%	=	113,39	Persen
	35.222.665					

Dengan demikian tingkat likuiditas PT Bank X (Persero) menggambarkan dalam kondisi baik, karena mampu menghimpun dana yang signifikan dan dipercaya masyarakat.

Untuk analisis kemampulabaan yang merupakan gambaran suatu perusahaan dalam mencapai laba, (membandingkan antara Pendapatan Operasional dibagi dengan Modal Perusahaan) dapat dilihat dalam perhitungan sebagai berikut (dalam jutaan rupiah) :

Tahun 1995	249.875	X	100%	=	17,95	Persen
	1.391.937					
Tahun 1996	301.838	X	100%	=	19,36	Persen
	1.559.346					
Tahun 1997	397.759	X	100%	=	22,11	Persen
	1.799.368					

Dari hasil analisis diatas menggambarkan bahwa PT Bank X (Persero) 3 tahun berturut-turut mampu memperoleh keuntungan dan selalu menunjukkan kenaikan walaupun tidak banyak, berarti hal ini manajemen mampu mengelola dana masyarakat yang dihimpun.

Analisis Diskriminan.

Untuk mengetahui tingkat kesehatan bank apakah bank tersebut dalam keadaan sehat, cukup sehat, kurang sehat dan tidak sehat bank akan melakukan penilaian dengan menggunakan aspek CAMEL (*Capital Assets, Quality Management and Earning Liquidity*), dari masing-masing aspek tersebut mempunyai bobot yang berbeda-beda. Adapun faktor-faktor yang dinilai dari aspek tersebut sebagai berikut :

1. Permodalan, komponen yang dinilai adalah Rasio Modal terhadap Aktiva Tertimbang Menurut Risiko (ATMR) dengan bobot risiko 25 persen.
2. Kualitas Aktiva Produktif, komponen yang dinilai adalah Rasio Aktiva Produktif yang diklasifikasikan terhadap Aktiva Produktif dengan bobot risiko 25 persen dan Rasio Penyisian Penghapusan Aktiva (PPA) terhadap aktiva produktif yang diklasifikasikan dengan bobot risiko 5 persen.
3. Manajemen, komponen yang dinilai adalah, manajemen umum dengan bobot risiko 10 persen dan manajemen risiko dengan bobot risiko sebesar 15 persen.
4. Rentabilitas, komponen yang dinilai adalah rasio laba terhadap total asset dengan bobot risiko sebesar 5 persen dan rasio beban operasional terhadap pendapatan operasional dengan bobot risiko sebesar 5 persen.
5. Likuiditas, komponen yang dinilai adalah rasio kewajiban bersih call money terhadap aktiva lancar dengan bobot risiko sebesar 5 persen dan rasio kredit terhadap dana yang diterima dengan bobot risiko sebesar 5 persen.

Sebagaimana diuraikan diatas bahwa ke-seimbangan usaha untuk mencapai profitabilitas harus mempertimbangkan unsur likuiditas. Apabila hal ini kurang dikelola dengan baik, maka perusahaan dapat mengalami penurunan kinerja yang akhirnya cenderung ke arah kebangkrutan. Dengan demikian penulis menganalisa kondisi keuangan pada PT Bank X (Persero) dari segi Likuiditasnya dan dalam hal ini kiranya relevan untuk menganalisis posisi keuangan dengan menggunakan model *discriminant analysys* untuk mengukur tingkat kebangkrutan. Pada tahun 1968 Altman menggunakan sampel sebanyak 66 perusahaan manufacturing yang sebagian sampel tersebut mengalami kebangkrutan. Peramalan kebangkrutan perusahaan ini adalah merupakan suatu model yang disebut dengan Analisis Diskriminan (Discriminant Analysys). Satu tahun sebelum perusahaan itu bangkrut menurut laporan keuangannya terdapat 22 rasio keuangan dimana 5 diantaranya ditemukan memberikan banyak kontribusi pada model prediksinya (Weston and Copeland).

Berikut Hasil Analisis Diskriminan yang terdapat pada PT Bank X (Persero) adalah sebagai berikut (dalam jutaan rupiah) :

X ₁	=	Modal Kerja	X	100%	
		Harta			
	=	4.716.940	=	10,85	Persen
		43.490.825			
X ₂	=	Laba Ditahan	X	100%	
		Harta			
	=	381.748	=	0,88	Persen
		43.490.825			
X ₃	=	Laba Sebelum Bunga & Pajak	X	100%	
		Harta			
	=	397.759	=	0,91	Persen
		43.490.825			
X ₄	=	Nilai Pasar Modal Sendiri	X	100%	
		Nilai Buku Utang			
	=	43.490.825	=	123,47	Persen
		35.222.665			
X ₅	=	Penjualan	X	(kali)	
		Harta			
	=	4.051.299	=	0,09	Kali
		43.490.825			

$$Z = 0,012 X_1 + 0,014 X_2 + 0,033 X_3 + 0,006 X_4 + 0,999 X_5$$

$$Z = 0,12 x (10,85) + 0,14 x (0,88) + 0,033 x (0,91) + 0,006 x (123,47) + 0,999 x (0,9) = 3,1$$

Z = Merupakan indeks menyeluruh (*overall index*) yang melebihi 2,99 atau Z >2,99. Hal ini berarti hasil analisis diskriminan membuktikan bahwa PT Bank X (Persero) dinyatakan dalam keadaan sehat.

LAPORAN KEUANGAN PT BANK X (PERSERO)

**PT BANK X (PERSERO)
NERACA KONSOLIDASI
TAHUN 1995, 1996 DAN 1997**

(Dalam Jutaan Rupiah)

Keterangan	31/12/1995	31/12/1996	31/12/1997
AKTIVA			
1. Kas	212.386	250.106	319.059
2. Giro Pada Bank Indonesia	187.972	559.044	1.043.076
3. Giro Pada Bank Lain	332.050	508.927	697.071
4. Penempatan Pada Bank Lain	2.946.126	3.794.634	2.723.220
5. Surat-Surat Berharga	2.267.591	2.140.059	3.631.264
6. Kredit Yang Diberikan	21.097.141	22.748.572	31.525.915
Jumlah Aktiva Lancar	27.043.266	30.001.342	39.939.605
7. Penyertaan	76.995	118.146	51.472
8. Pendapatan Yang Akan Diterima	90.389	105.956	302.212
9. Biaya Dibayar Dimuka	112.265	116.701	164.414
10. Aktiva Tetap	248.183	303.448	418.223
11. Aktiva Sewa Guna Usaha	-	779	710
12. Aktiva Lain-Lain	2.008.799	1.711.593	2.614.189
JUMLAH AKTIVA	29.579.897	32.357.965	43.490.825
KEWAJIBAN DAN MODAL			
1. Giro	2.961.174	3.197.680	4.088.978
2. Tabungan	2.250.174	2.695.870	3.494.670
3. Deposito Berjangka	9.330.246	9.849.866	16.720.134
4. Sertifikat Deposito	681.523	811.250	303.363
5. Surat Berharga Yang Diterbitkan	1.097.546	804.346	465.380
6. Pinjaman Yang Diterima	8.823.003	8.693.240	9.747.854
7. Pinjaman Subordinasi	506.721	425.798	402.286
Jumlah Kewajiban Jk Pendek	25.650.387	26.478.050	35.222.665
8. Beban Yang Masih Harus Dibayar	93.848	94.849	156.350
9. Kewajiban Lain-Lain	2.098.840	3.826.463	5.641.743
10. Modal Pinjaman	311.580	321.705	627.750
11. Hak Minoritas	33.305	37.552	42.949
12. Ekuitas :			

a. Modal Disetor	1.000.000	1.000.000	1.000.000
b. Modal Sumbangan	142.447	267.095	411.797
c. Selisih Penjabaran Lap Keu	-	565	4.299

d. Selisih Penilaian Kembali AT	1.524	1.524	1.524
e. Laba Ditahan	247.966	330.162	381.748
Jumlah Kewajiban & Modal	29.579.897	32.357.965	43.490.825

**PT BANK X (PERSERO)
LAPORAN LABA-RUGI KONSOLIDASI
TAHUN 1995, 1996 DAN 1997**

(Dalam Jutaan Rupiah)

Keterangan	31-12-95	31-12-96	31-12-97
PENDAPATAN & BEBAN OPERASIONAL			
1. Pendapatan Bunga			
a. Hasil Bunga			
1) Rupiah	1.958.615	2.063.607	2.554.476
1) Valuta Asing	638.365	679.603	1.359.359
a. Provisi dan Komisi Kredit			
1) Rupiah	102.910	83.828	115.761
1) Valuta Asing	8.648	16.131	21.703
Jumlah Pendapatan Bunga	2.708.538	2.843.169	4.051.299
2. Beban Bunga			
a. Beban Bunga			
1) Rupiah	1.551.880	2.095.311	2.363.605
1) Valuta Asing	560.850	601.578	971.063
b. Beban Lainnya Selain Beban Bunga	5.994	40.910	7.507
Jumlah Beban Bunga	2.118.724	2.737.799	3.342.175
Pendapatan Bunga Bersih	589.814	105.370	709.124
3. Pendapatan Operasional Lainnya			
a. Provisi dan Komisi Selain Kredit	23.455	123.608	108.287
b. Pendapatan Valuta Asing	207.159	689.138	7.623.483
c. Pendapatan Lainnya	34.389	24.751	71.543
Jumlah Pendapatan Operasional Lainnya	265.003	837.497	7.803.313
Pendapatan/Beban Operasional Bersih	244.814	304.207	385.155
4. Beban Operasional Lainnya			
a. Berban Administrasi dan Umum	161.348	203.989	227.305
b. Beban Personalia	239.992	261.123	333.426
c. PPAP	143.452	87.595	417.794
d. Beban Lainnya	65.211	85.953	7.148.757
Jumlah Beban Operasional Lainnya	610.003	638.660	8.127.282
Pendapatan/Beban Operasional Bersih	244.814	304.207	385.155
Pendapatan/Beban Non Operasional			
5. Pendapatan Non Operasional	5.285	13.882	14.071
6. Beban Non Operasional	224	16.251	1.467
Pendapatan/Beban Non Operasional	5.061	(2.369)	12.604
7. Laba/Rugi Sebelum Pajak Penghasilan	249.875	301.838	397.759

8. Taksiran Pajak Penghasilan	84.151	79.500	152.713
9. Laba Rugi Tahun Berjalan	165.724	222.338	245.046
10. Hak Minoritas	4.578	-	7.790
11. Laba Ditahan Awal Periode	197.724	247.966	330.162
12. Dividen dan Pembagian Laba Lainnya	110.904	140.142	185.670
13. Laba Ditahan Akhir Periode	247.966	330.162	381.748

**PT BANK X (PERSERO)
LAPORAN PERUBAHAN MODAL KERJA
TAHUN 1995 DAN 1996**

(Dalam Jutaan Rupiah)

Unsur-Unsur Modal Kerja	31/12/1995	31/12/1996	Naik	Turun
Aktiva Lancar				
1. Kas dan Bank	732.408	1.318.077	585.669	
2. Penempatan Pada Bank Lain	2.946.126	3.794.634	848.508	
3. Surat-Surat Berharga	2.267.591	2.140.059		127.532
4. Kredit Yang Diberikan	21.097.141	22.748.572	1.651.431	
Jumlah Aktiva Lancar	27.043.266	30.001.342		
Kewajiban Lancar				
1. Giro	2.961.174	3.197.680		236.506
2. Tabungan	2.250.174	2.695.870		445.696
3. Deposito Berjangka	9.330.246	9.849.866		519.620
4. Sertifikat Deposito	681.523	811.250		129.727
5. Surat Berharga Yang Diterbitkan	1.097.546	804.346	293.200	
6. Pinjaman Yang Diterima	8.823.003	8.693.240		129.763
7. Pinjaman Subordinasi	506.721	425.798		80.923
Jumlah Kewajiban Lancar	25.650.387	26.478.050		
Total Unsur-Unsur Modal Kerja			3.378.808	1.669.767
Kenaikan Modal Kerja				1.709.041

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisa, maka ada beberapa hal yang dapat kami simpulkan mengenai kondisi keuangan pada PT Bank X (Persero) adalah sebagai berikut :

1. PT Bank X (Persero) adalah suatu Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan yang didirikan pada tahun 1960 di Jakarta dengan nama *Nederlandsch Indische Excompto Maatschappij*, dan kemudian sejak tahun 1968, PT Bank X (Persero) ditetapkan menjadi Bank Umum Milik Pemerintah yang melakukan usaha Bank Umum dengan mengutamakan sektor pertambangan. Di samping itu juga melayani sektor-sektor lain yang prospektif seperti pertanian, perindustrian, perdagangan dan jasa-jasa. Kedudukan kantor PT Bank X (Persero) saat ini berada di Jalan MH Thamrin Nomor 5 Jakarta Pusat.
2. Sumber dana yang diperoleh terlihat mengalami peningkatan yang sangat berarti baik di tahun 1996 maupun pada tahun 1997. Hal ini menandakan besarnya kepercayaan masyarakat dan dunia bisnis khususnya perbankan pada PT Bank X (Persero).
3. Dilihat dari sudut likuiditas dan kemampuan, bahwa PT Bank X (Persero) lebih menekankan pada likuiditas dari pada kemampuan. Atau lebih mengutamakan kepercayaan kepada masyarakat dari pada keuntungan yang harus diperoleh.
4. Data dalam ikhtisar kegiatan usaha menggambarkan bahwa Loan to Deposit Ratio (LDR) pada tahun 1996 adalah sebesar 85,91persen, sedangkan pada tahun 1997 sebesar 89,5 persen. Ratio ini mengukur kredit yang diberikan terhadap nasabah, namun kemampuan yang di peroleh oleh PT Bank X (Persero) relatif kecil.
5. Hasil dari analisis diskriminan menunjukkan bahwa PT Bank X (Persero) mempunyai suatu kekuatan, dimana hasil analisisnya adalah $Z = 3,1$ dalam hal ini berarti

hasil analisis diskriminan membuktikan bahwa PT Bank X (Persero) dinyatakan dalam keadaan sehat.

6. Dalam kondisi sekarang ini perbankan di Indonesia mengalami kesulitan untuk mengoperasikan dananya, karena tingkat suku bunga yang ditetapkan oleh Bank Indonesia dengan SBI-nya yang tinggi, mengakibatkan Bank Umum Pemerintah menetapkan suku bunga yang tinggi pula untuk para nasabahnya.
7. Dilihat dari Laporan Laba-Rugi antara tahun 1995, 1996 dan tahun 1997 menunjukkan bahwa hasil keuntungan yang diperoleh selalu menunjukkan kenaikan, maka apabila kondisi perbankan saat ini masih sama dengan tahun tersebut kami menyimpulkan bahwa PT Bank X (Persero) akan tetap sehat seiring dengan perbaikan sumber daya manusia yang ada.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran agar PT Bank X (Persero) tetap eksis dan masyarakat tetap mempercayakan dananya maka kami menyampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Mengingat analisis antara perubahan likuiditas dengan tingkat kemampuan pada tahun 1995 ke tahun 1996 masing-masing mengalami kenaikan sebesar 11,84 persen dan 0,96 persen, dimana kemampuan lebih kecil bila dibandingkan dengan kenaikan likuiditas, maka sebaiknya PT Bank X (Persero) mengupayakan peningkatan kemampuan, karena modal yang ditanamkan masih memungkinkan untuk dapat dioperasikan guna menambah jumlah laba yang telah diperoleh tersebut.
2. Untuk mengantisipasi beban operasional yang tinggi, perlu mengadakan efisiensi di bidang beban operasional. Karena jika diperhatikan Loan to Deposit Ratio (LDR) pada tahun 1996 sebesar 85,91 persen dan tahun 1997 sebesar 89,5 persen, ini meru-

pakan suatu prestasi pada bank pengguna dana, namun dibalik itu terjadi beban operasional yang membuat kurang efisien yang akan mengakibatkan penurunan laba perusahaan. Disamping itu juga adanya suatu kredit yang diberikan kepada nasabah perlu dilakukan secara selektif, sehingga dapat mengurangi persentase kredit macet.

3. Kekuatan yang dimiliki oleh PT Bank X (Persero) adalah merupakan modal dasar untuk dapat memenangkan peluang pasar yang ada. Oleh karena itu, kekuatan tersebut perlu dipertahankan keberadaannya.
4. PT Bank X (Persero) perlu melakukan perubahan formulasi tarif suku bunga antar kantor, sehingga dapat memotivasi cabang-cabang untuk menghimpun dana dari masyarakat dan bisa mandiri dalam mengelola harta dan hutangnya.
5. Untuk menghidupkan atau meningkatkan kembali pertumbuhan di sektor perbankan, pemerintah melalui Bank Umum perlu menurunkan tingkat suku bunga, sehingga pertumbuhan perekonomian Indonesia dapat meningkat dan pada gilirannya dapat pula meningkatkan perbankan yang ada di Indonesia.
6. Hasil analisis ini menyimpulkan bahwa PT Bank X (Persero) harus berani menurunkan tingkat suku bunga yang saat ini dirasa sangat tinggi, yaitu melalui koordinasi dengan pemerintah. Tingkat suku bunga yang tinggi berakibat tidak dapat menyehatkan perekonomian Indonesia, khususnya sektor perbankan yang pada gilirannya akan terjadi perubahan harga-harga akan menjadi tinggi, sehingga mengakibatkan daya beli masyarakat semakin melemah.
7. Sebagaimana diungkapkan sebelumnya bahwa penelitian ini terbatas pada suatu obyek penelitian yang dianalisis menggunakan model studi kasus. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh peneliti berikutnya yang dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar

untuk melihat peranan sumber dan penggunaan dana di sektor perbankan. Dengan demikian permasalahan perbankan nasional yang dihadapi oleh Indonesia dewasa ini dapat memperoleh kontribusi untuk melakukan perbaikan dan peningkatan sektor perbankan.

8. Apabila dikaitkan dengan kondisi saat ini dengan perkiraan perekonomian baru akan membaik pada tahun 2000 kedepan, maka sebaiknya PT Bank X (Persero) segera melakukan ekspansi dalam menyalurkan kreditnya kembali kepada perusahaan maupun perorangan, namun hal ini perlu juga adanya kehati-hatian.

DAFTAR PUSTAKA

- I Gusti Ayu Purnamawati, Gede Adi Yuniarta, Ni luh Gede Erni Sulindawati, *Akuntansi Perbankan Teori dan Soal Latihan*, Penerbit Graha Ilmu, Jakarta 2014.
- Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta Edisi Revisi 2014.
- Hery, *Akuntansi Aset, Liabilitas dan Ekuitas*, Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta 2014.
- Raja Andri Satriawan Surya, *Akuntansi Keuangan Versi International Financial Reporting Standard Plus*, Graha Ilmu Yogyakarta 2012
- Hery, *Akuntansi Intermediate, Akuntansi Keuangan Menengah*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta 2016.
- Rahman Pura, *Pengantar Akuntansi 1, Pendekatan Siklus Akuntansi*, Penerbit Erlangga – Jakarta 2012.
- Wiwini Yadiati, Abdulloh Mubarak, *Kualitas Pelaporan Keuangan, Kajian Teoretis dan Empiris*, Penerbit Kencana Jakarta 2017.
- Walter T. Harrison JR, Charles T. Horngren, C. William Thomas, Themin Suwardy, *Akuntansi Keuangan, International Financial Reporting Standards – IFRS*, Penerbit Erlangga Jakarta 2014.

- Dahlan Siamat, *Manajemen Lembaga Keuangan, Kebijakan Moneter dan Perbankan*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta 2005.
- Selamat Riyadi, *Banking Assets and Liability Management*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta 2003.
- Ismail, *Akuntansi Bank. Teori dan Aplikasi Dalam Rupiah*, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta 2014.
- V. Wiratna Sujarweni, *Pengantar Akuntansi*, Penerbit, Pustaka Baru Press, Yogyakarta 2016.
- Slamet Sugiri Sodikin, *Akuntansi Pengantar 2 Berbasis SAK ETAP 2009 Edisi keenam*, Penerbit Unit Penerbit dan Percetakan STI Manajemen YKPN, Yogyakarta 2013.
- Teguh Pudjo Muljono, *Analisa Laporan Keuangan Untuk Perbankan*, Penerbit Djambatan, Jakarta 1995.
- Jongker Sihombing, *Pengantar Funds Management Untuk Perbankan*, Penerbit Institut Bankir Indonesia, Jakarta 1993
- Bambang Riyanto, *Dasar-Dasar Pembelajaran Perusahaan, Edisi Tiga*, Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada, Yogyakarta Tahun 1989.
- Djuhaepah T. Marala, *Manajemen Dana Perbankan*, Jakarta 1993.
- Lapoliwa N dan Daniel S Kusnadi, *Akuntansi Perbankan, Akuntansi Transaksi Bank Dalam Valuta Rupiah, Edisi 5*, Penerbit Institut Bankir Indonesia, Jakarta Tahun 2000.
- Achmad Anwari, *Praktek Perbankan di Indonesia*, Jakarta 1993.
- Soetisna RMD, *Manajemen Keuangan (Managerial Finance)*, Jakarta 1996.
- Teguh Pudjo Muljono, *Aplikasi Akuntansi Manajemen Dalam Praktek Perbankan, Edisi Kedua*, Penerbit BPFE, Yogyakarta 1994.
- Djahidin Farid, *Analisa Laporan Keuangan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 1992.
- Zaki Baridwan, *Intermediate Accounting, Edisi Keenam*, Penerbit BPFE, Yogyakarta Tahun 1990.
- Simangunsong MP, *Pokok-Pokok Analisis Laporan Keuangan, Edisi Kesatu*, Penerbit Karya Utama, Jakarta 1991.
- Munawir, *Analisis Laporan Keuangan*, Penerbit Liberty, Yogyakarta 1990.
- Mucdarsyah Sinungan, *Strategi Manajemen Bank Menghadapi Tahun 2000*, Rineka Cipta, 1994.
- Fred J. Weston dan Thomas E Copeland, *Manajemen Keuangan, Edisi Kedelapan (Edisi Revisi)*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta 1991.



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

STRATEGI PEMASARAN PARIWISATA INDONESIA SEBAGAI ANTISIPASI DARI PERUBAHAN EKONOMI GLOBAL

Jaenudin
Universitas Pamulang
zaenuddin_t@yahoo.com

ABSTRAK

Adanya faktor-faktor dari sektor pariwisata yang dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. Strategi-strategi yang digunakan untuk meningkatkan industri pariwisata adalah dengan strategi matrik pertumbuhan pangsa pasar, matrik portofolio multifaktor ADL, *product life cycle*. Dengan strategi-strategi tersebut diharapkan akan meningkatkan pemasukan di sektor industri dan akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif, kualitatif dan trend. Hasil dari penelitian ini adalah Indonesia memiliki potensi yang sangat besar namun tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang baik analisis industri yang baik sehingga kalah bersaing dengan negara lain.

Keyword : *Strategi matrik pertumbuhan pangsa pasar, matrik portofolio multifaktor ADL, product life cycle, sektor pariwisata, pertumbuhan ekonomi, Strategi Bersaing, GDP.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mengingat pariwisata diharapkan menjadi penyangga pertumbuhan ekonomi di masa depan, maka ia harus dipandang sebagai proses berkesinambungan dari waktu ke waktu. Pandangan semacam ini akan mendorong kepada langkah-langkah penuh antisipatif. Langkah antisipasi harus didasarkan kepada ketajaman kemampuan memprediksi yang didukung dengan data-data hasil penelitian secara cermat.

Berdasarkan pengamatan beberapa analisa pariwisata yang dilakukan oleh lembaga studi pariwisata nasional maupun internasional, dite-

mukan ciri ciri dan kecenderungan pariwisata memasuki tahun 2000 lebih sebagai berikut:

- a. Pariwisata akan identik dengan pusat pertumbuhan ekonomi;
- b. Permintaan akan melebihi penawaran;
- c. Kompetisi akan bersifat global, dimana perusahaan multinasional di bidang jasa pariwisata dan aliannya akan mendominasi pasar pariwisata dan biro perjalanan;
- d. Dampak lingkungan dan sosial budaya dari peristiwa akan menjadi isu yang penting;
- e. Struktur jasa pariwisata dan biro perjalanan akan mengalami perubahan karena dipakainya teknologi modern, sistem moneter internasional dan lain lain.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ketika sektor pariwisata diproyeksikan sebagai andalan dalam memacu pertumbuhan ekonomi Indonesia, secara operasional sering diharapkan kepada kendala-kendala yang tidak ringan untuk mengatasinya, terutama berkaitan dengan strategi pengembangan yang dapat dijadikan pola kebijaksanaan pemerintah. Adakah peluang untuk mencapainya?
2. Jika prospek peluang pangsa pasarnya cerah, strategi bisnis apa dan bagaimana pula hal itu dapat diformulasikan dalam upaya menjawab tantangan manajemen kepariwisataan Indonesia?
3. Sektor pariwisata pada pembangunan Jangka Panjang II menjadi andalan perolehan devisa melalui masuknya wisatawan mancanegara, dalam kaitan keadaan perekonomian Indonesia adakah Wisatawan Nusantara (Wisnus) mempengaruhinya?
4. Sebagai negara berkembang, mungkinkah kepariwisataan Indonesia mampu menorebo dalam ketatnya persaingan di antara sesama negara ASEAN dalam menyedot arus wisatawan mancanegara?

PEMBATASAN MASALAH

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peluang pasar pariwisata Indonesia di tengah gencarnya sosialisasi terutama oleh pemerintah, sebagai sektor industri yang merupakan andalan perolehan devisa negara.
2. Untuk mengetahui strategi bisnis apa dan bagaimana hal itu dapat diformulasikan sebagai langkah yang dapat ditempuh dalam upaya menjawab tantangan manajemen pariwisata Indonesia di tengah ketatnya persaingan bisnis.
3. Untuk dapat menemukan analisis-analisis yang secara proporsional dapat menunjang-

kan kendala-kendala yang dihadapi dan dipandang sebagai penghambat pertumbuhan dan pengembangan sektor pariwisata sebagai usaha di bidang industri jasa.

4. Untuk dapat menemukan rumusan-rumusan sebagai terobosan di tengah ketatnya persaingan yang semakin mengglobal, termasuk kemungkinan perlunya daya saing pariwisata Indonesia ditingkatkan, baik itu menyangkut prasarana dan sarana fisik maupun kemampuan sumberdaya insani.

Tinjauan Teoritik

Istilah pariwisata sebagai suatu konsep, berkaitan dengan keindahan alam, keragaman budaya, dan perjalanan manusia dari suatu tempat ke tempat yang lain dengan melibatkan perangkat (transportasi dan akomodasi dari tingkat sederhana hingga tingkat mewah) secara sukarela. Tiga hal pokok yang berkaitan dengan pemasaran di industri pariwisata. Pertama, aspek yang dikunjungi yaitu destinasi wisata atau Daerah Tujuan Wisata (DTW) dengan berbagai variasinya. Kedua, aspek prasarana dan sarana yang harus disediakan atau diusahakan untuk ada oleh pihak industri jasa. Ketiga, aspek pengunjung, dimana mereka merupakan tamu yang diharapkan kedatangannya (Wisatawan Mancanegara/Wisman dan Wisatawan Nusantara/Wisnus).

Menurut Michael E. Porter (Strategi Bersaing, terjemahan Agus Maulana, 1996) bahwa dalam menanggulangi kekuatan persaingan, ada tiga pendekatan strategi generik yang secara potensial akan berhasil untuk mengungguli perusahaan lain dalam suatu industri: Pertama, Keunggulan biaya menyeluruh; Kedua, differensiasi; Ketiga, fokus.

Keterkaitan pariwisata dengan pembangunan ekonomi memiliki tiga unsur atau kunci meliputi:

- (1) jenis pariwisata;
- (2) struktur ekonomi nasional;
- (3) hubungan antara perpindahan modal dan migrasi tenaga kerja.

Peranan pariwisata dalam pembangunan nasional tergantung secara parsial pada organisasi modal dan khususnya kemampuan modal dari luar negeri untuk masuk ke dalam negeri mengingat pembangunan dan pengembangan pariwisata membutuhkan investasi yang tidak sedikit. Dengan begitu, keterlibatan berbagai pihak baik pemerintah, swasta, dan masyarakat dipandang sebagai suatu keharusan dimana perekonomian diukur dari produk domestik bruto (GDP).

Dalam menganalisis struktur industri pariwisata dan peranannya dalam pembangunan ekonomi dapat menjadi positif dan negatif. Hal ini bergantung pada kriteria yang dipakai (misalnya pertumbuhan ekonomi melawan pemerataan pendapatan), sifat dari industri sendiri, dan sifat perekonomian lokal.

Matriks pertumbuhan Pangsa Pasar terdiri atas *star*, *cash cow*, *question mark*, dan *dog*. Star adalah matriks yang memiliki pangsa pasar tinggi dan pertumbuhan pasar tinggi. *Cash cow* adalah matriks yang memiliki pangsa pasar tinggi namun pertumbuhan pasar rendah. *Question mark* adalah matriks yang memiliki pertumbuhan pasar yang tinggi namun pangsa pasar rendah. *Dog* adalah pertumbuhan pasar rendah dan pangsa pasar rendah.

	Pangsa Pasar		
Tinggi	<i>Star</i>	<i>Question Mark</i>	Pertumbuhan Pasar
Rendah	<i>Cash Cow</i>	<i>Dog</i>	
	Tinggi	Rendah	

Matrik Portofolio Multifaktor ADL terdiri atas sembilan kotak matriks secara vertikal kekuatan dan bisnis perusahaan, dan horizontal daya tarik industri. Kotak 1 adalah daya tarik industri tinggi dan kekuatan bisnis perusahaan yang tinggi. Kotak 2 adalah daya tarik industri menengah dan kekuatan bisnis perusahaan tinggi. Kotak 3 adalah daya tarik industri rendah dan kekuatan bisnis perusahaan tinggi. Kotak 4 adalah daya tarik industri tinggi dan kekuatan bisnis perusahaan sedang. Kotak 5 adalah daya tarik industri sedang dan kekuatan bisnis perusahaan sedang. Kotak 6 daya tarik

industri rendah dan kekuatan bisnis sedang. Kotak 7 adalah daya tarik industri tinggi dan kekuatan bisnis perusahaan rendah. Kotak 8 adalah daya tarik industri sedang dan kekuatan bisnis perusahaan rendah.

	Daya Tarik Industri			
Kekuatan Bisnis Perusahaan	1	2	3	Tinggi
	4	5	6	Sedang
	7	8	9	Rendah
	Tinggi	Sedang	Rendah	

Sumber : Irawan dan Faried Wijaya, 1996, Pemasaran dan kasus, edisi 2

Product Life Cycle terdiri atas 20 kotak matriks dimana horizontal merupakan daur hidup produk dan vertikal merupakan posisi persaingan.

	Daur Hidup Produk				
Posisi Persaingan	1	2	3	4	Dominan
	5	6	7	8	Kuat
	9	10	11	12	Baik
	13	14	15	16	Sedang
	17	18	19	20	Lemah
	I	G	M	D	

Sumber: Data Diolah

Keterangan:

- I : adalah tahap pengenalan
- G : adalah tahap pertumbuhan
- M : adalah tahap kedewasaan
- D : adalah tahap penurunan

METODE PENELITIAN

Penulis membatasi kepada hal-hal yang yang mempunyai katan langsung dan tidak langsung terhadap aspek kepariwisataan Indonesia dari sudut pandang strategi pemasaran. Begitupula meskipun disadari sepenuhnya bahwa konteks pembahasan banyak menyentuh segi-segi yang berkategori data-data kuantitatif, karena keterbatasan penulis dalam penyajian analisisnya lebih mengacu kepada deskriptif, kualitatif dan trend.

Menyangkut teknis pengumpulan data, penulis melakukan penghimpunan data-data yang diperoleh melalui:

1. Telaah buku-buku laporan kepariwisataan yang diterbitkan oleh pusat informasi Departemen Pariwisata Pos dan Telekomunikasi secara tahunan yang penulis terima

sejak tahun 1991 di sekolah, meskipun data-data yang menjadi rujukan adalah data-data mulai tahun 1993.

2. Telaah majalah-majalah bulanan Media Informasi Pariwisata dari Libang Parpostel.
3. Mengacu pada studi konsentrasi pemasaran, menelaah buku-buku pemasaran yang dianggap relevan adalah tak terelakkan.
4. Observasi terbatas ke Daerah-daerah Tujuan Wisata melakukan wisata bersama murid SMIP seperti: Jakarta-Jawa-Bali *Overland Tour* selama 10 hari setiap perjalanan pertahun, dan Jakarta-Sumatera Utara *Overland Tour* selama 14 hari setiap perjalanan pertahun. Dari kedua paket wisata tersebut penulis mengikuti sejak tahun 1989.

Berdasarkan upaya-upaya menghimpun data seperti diungkap tadi, meskipun penelitian lebih mengacu pada riset kepustakaan, tetapi hasil pengamatan dari obyek – obyek wisatapun tetap menjadi pertimbangan penulis dalam memadukan penyajian data, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kajian ini lebih mengacu kepada strategi pemasaran yang aplikatif, meskipun disadari sebagai kajian yang bersifat konseptual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut matriks pertumbuhan pangsa pasar, pariwisata masuk ke dalam posisi kotak *Cash Cow* (sapi perah). Kedudukan demikian berarti ia mempunyai tingkat pertumbuhan pasar yang rendah dengan penerimaan jauh lebih besar daripada pengeluaran sehingga dapat disubsidi silang dengan kotak Question Mark (tanda tanya). Dari versi IATA terlihat pangsa pasar pariwisata Indonesia masih kecil.

PERBANDINGAN SAHAM WISMAN KE INDONESIA VERSI IATA DAN INDONESIA

Lokasi	1991	1996	2000
Asia Pasifik	43,6 Juta	61,30 Juta	80,5 Juta
Indonesia Share	2,5 Juta (5,73%)	5,05 Juta (8,24%)	11,0 Juta (13,66%)

Sumber: Media Informasi PARPOSTEL Edisi XXIV 1996

Daerah Tujuan Wisata (DTW) jika diposisikan ke dalam matrik portfolio multifaktor, dapat diposisikan dalam kotak nomor 7 (tujuh), artinya bahwa daya tarik industri DTW adalah tinggi tetapi peta kekuatan bisnis yang dimiliki masih lemah sehingga diperlukan pembenahan-pembenahan demi merubah segi-segi kelemahan menjadi kekuatan. Hal itu menyangkut jasa-jasa pelayanan, kemampuan pengelolaan atau kemandirian maupun kualitas pemenuhan yang menyangkut prasana dan sarana termasuk infrastrukturnya.

Penilaian daya tarik industri tersebut berdasarkan penilaian beberapa faktor yang melandasinya:

Keseluruhan ukuran pasar : Besar
 Tingkat pertumbuhan pasar : Tinggi
 Dampak lingkungan berupa stabilitas sosial dan politik : Tinggi

Sedangkan penilaian kekuatan bisnis Pariwisata Indonesia berdasarkan penilaian atas beberapa faktor mikro yang melandasi adalah sebagai berikut:

Pangsa pasar : Kecil
 Jaringan Distribusi : Lemah
 Efektivitas Promosi : Lemah
 Intensitas persaingan : Cukup

Menurut matrik siklus hidup produk, keadaan destinasi wisata Indonesia dilihat sebagai suatu produk, pada umumnya masih merupakan yang potensial sehingga diperlukan penelitian yang terprogram dari waktu ke waktu untuk dapat menentukan perlu atau tidaknya suatu destinasi wisata sebagai produk laik dipasarkan. Meski demikian diakui bahwa telah banyak pula destinasi wisata yang tidak diragukan lagi kualitasnya di beberapa wilayah Nusantara ini terutama di kota-kota besar pada tingkat provinsi.

Kedudukan pariwisata Indonesia dalam matrik siklus hidup produk atau *product life cycle* (PLC) berada dalam kotak nomor 14 yang berarti industri pariwisata Indonesia berada dalam bentuk pertumbuhan. Sementara posisi persaingan pariwisata dalam industri berada

dalam posisi sedang. Penilaian siklus hidup produk didasarkan pada penilaian permintaan/ minat wisatawan untuk berkunjung ke Indonesia karena daya tarik obyek-obyek wisata yang terus meningkat. Sejalan dengan meningkatnya kualitas pariwisata Indonesia terutama berkaitan dengan akomodasi, transportasi, pelayanan, infrastruktur dan sapta pesona. Hal tersebut ditentukan oleh beberapa faktor makro yang mempengaruhi seperti perkembangan ekonomi, politik dan perdagangan kita yang semakin terbuka. Ini juga dipengaruhi oleh gaya hidup yang semakin modern, juga tujuan melakukan perjalanan yang semakin beragam. Diantaranya berkaitan dengan bisnis upaya pengembangan usaha. Sedangkan peilaian terhadap posisi bersaing pariwisata Indonesia didasarkan pada penilaian bahwa perusahaan sebenarnya cukup memuaskan untuk menjamin kelangsungan usahanya.

Menurut Analisis SWOT dipandang relevan untuk menganalisis keadaan industri pariwisata Indonesia sebagai industri jasa. Analisis swot adalah kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), dan ancaman (*threats*).

KEKUATAN

Ada beberapa aspek potensial yang merupakan model pembangunan kepariwisataan Indonesia sehingga beberapa aspek tersebut dapat dianggap merupakan kekuatan yang dapat diandalkan, yaitu:

1. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan makin bervarasinya kegiatan ekonomi terutama di dalam negeri sebagaimana tercermin dari berbagai keberhasilan pembangunan.
2. Stabilitas politik dan keamanan yang mantap di dalam negeri turut memberikan jaminan rasa aman bagi wisatawan manca negara yang berkunjung ke daerah destinasi wisata Indonesia.
3. Kondisi geografis yang stabil sehingga relatif aman dari terjadinya bencana ala seperti

gempa bumi yang sering terjadi di Jepang dan lain-lain.

4. Keindahan serta kekayaan alam yang beraneka ragam dan sebagian besar belum tercapai, di samping iklim tropis yang sangat mendukung kegiatan pariwisata sepanjang tahun. Selain itu menjadi modal pula seni dan budaya beraneka ragam serta tersebar di seluruh pelosok tanah air.
5. Wilayah dan letak Indonesia yang strategis berada di antara Asia dan Australia yang menjadi peluang untuk pusat kepariwisataan di Asia Pasifik.
6. Data yang ada menunjukkan bahwa kepariwisataan dunia terus mengalami peningkatan, walaupun terjadi berbagai krisis yang berkepanjangan dengan dampaknya yang luas.
7. Penawaran tenaga kerja dan diklat yang semakin terprogram.
8. Biaya operasional selama berkunjung ke Indonesia, relatif termasuk murah.
9. Travel biro perjalanan.
10. Panjang lini produk.
11. Transportasi udara, darat, dan laut cukup tersedia
12. Pangsa pasar

KELEMAHAN

1. Kekuatan manajemen;
2. Reputasi pelayanan;
3. Produk masih lemah (Kualitas obyek, sarana, pelayanan, dan pengorganisasian pasar)
4. Pemasaran (strategi, sistem, bahan promosi dan sales mission)
5. Pengembangan obyek-obyek wisata dan lingkungannya sebagai Daerah Tujuan Wisata (DTW)
6. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) belum memadai;
7. Koordinasi lintas sekolah atau pendidikan belum mantap;
8. Kesenjangan kewenangan pusat.

PELUANG

1. Pertumbuhan wisatawan dunia hingga tahun 2000 sebanyak 637 orang, Asia Pasifik 114 juta dan ASEAN 43,5 juta;
2. Globalisasi ekonomi dari era Asia Pasifik (Aspas);
3. Indonesia sebagai DTW yang luas dan kaya dengan variasi keindahan alam dan keragaman budaya;
4. Stabilitas ekonomi, politik dan keamanan yang mantap dan dinamis dari waktu ke waktu termasuk kawasan ASEAN;
5. Meningkatnya pendapatan perkapita dunia;

6. Kemajuan yang dicapai dalam teknologi transportasi dan komunikasi;
7. Kemungkinan siklus perjalanan karena faktor daya tarik industri.

ANCAMAN

1. Aspek yang lebih baik dari negara-negara pesaing;
2. Kompetisi di kalangan sesama negara-negara ASEAN yang sangat ketat;
3. Kemunduran mutu lingkungan akibat kurangnya pengendalian;
4. Multi Gate AIR Policy

KUNJUNGAN WISATA MANCANEGARA KE INDONESIA DAN WISATAWAN NUSANTARA SEBAGAI TARGET MARKET

Pelita ke	Angka Awal	Kenaikan dalam pelita/tahun	Jumlah kunjungan Wisman
1994	4.000.000	15%	6.300.000
VI	-	13%	11.600.000
VII	-	11%	-
IX	-	9%	30.000.000
X	-	7%	42.000.000

Sumber: Analisis

Uraian	1994	Akhir Pelita ke				
		VI	VII	VIII	IX	X
Jumlah penduduk						
Pertumbuhan penduduk pertahun	194.615.000	203.806.000	219.557.000	133.928.000	252.928.000	270.468.000
Pertumbuhan GDP pertahun		1,55%	1,50	1,45	1,40	1,35
% penduduk melakukan perjalanan		6,5%	6,25%	6%	5,75%	5,50%
Frekuensi perjalanan pertahun	34,80%	36%	37,29%	38,4%	39,6%	40,8%
perjalanan pertahun	1,12	1,25%	1,38%	1,50%	1,63%	1,75%
perjalanan pertahun	75.853.150	91.712.700	112.711.780	134.496.000	163.260.000	193.114.150

Sumber: Hasil Analisis

Perspektif Pertumbuhan Ekonomi secara Regional

ANGKA-ANGKA PEC DALAM TAHUN 1993

Negara	Daerah	Jumlah Penduduk dalam Juta Jiwa	Pendapatan Rata-rata per orang US \$	GDP dalam juta US \$	% Pertumbuhan GDP	Pertumbuhan GDP/ tahun dalam US \$	
Australia	Oceania	17,5	17.260	302.250	1,6	4,833	
New Zealand		3,4	12.300	41.820	0,6	251	
Papua NG		4,1	950	3.895	2,3	90	
Sub Total		25	13.910,6	347.765	1,49	5.174	
Brunai	Asia	0,3	15.640	4.692	7,5	351,4	
China		1.162,2	470	546.234	7,6	41.513,8	
Hongkong		5,8	15.360	89.088	5,5	4.899,8	
Indonesia		184,3	670	123.481	4	4.939,2	
Japan		124,5	28.190	3.509.655	3,6	126.347,6	
Malaysia		18,6	279	51.984	3,2	1.660,6	
Philippines		64,3	770	49.511	1	(495,1)	
Singapore		2,8	15.730	44.044	5,3	23.343	
Korea Selatan							
Taiwan		43,7	6.790	296.723	8,5	25.221,5	
Tailand	20,8	10.163	211.390,4	7,8	16.488,5		
	58	1.840	106.720	6	6.403		
Sub total		1.685,3	2.986,67	5.033.432,4	4,56	229.665,1	
Canada		27,4	20.710	567.454	1,8	10.214,2	
Mexico		85	3.470	294.950	90,20	(589,9)	
USA		255,4	23.240	5.935.496	1,7	100.934,4	
Sub Total		367,8	18.482,6	6.797.900	1,63	110.527,7	
Total	Apec	2.078,1	5.680,7	2.179.097,4	2,80	340.710,2	

Sumber: BPS

PERKIRAAN PERTUMBUHAN EKONOMI

Wilayah	Pertumbuhan Ekonomi			Inflasi		
	1994	1995	1996	1994	1995	1996
Dunia	3,7	3,8	4,2	7	-	-
Negara Industri	3	3	2,7	2,4	2,6	2,7
Amerika Serikat	4,1	3,2	1,9	2,6	3,1	3,5
Jerman	2,9	3,2	3,3	3,1	2	2
Jepang	0,6	1,6	3,5	0,7	0,3	0,7
Perancis	2,5	3,2	3	1,7	2	2
Inggris	3,3	3,2	2,8	2,4	2,9	2,8
Italia	2,5	3	3	4	5,2	4,2
Kanada	4,5	4,3	2,6	0,2	2	1,9
Total G7	3,1	3	2,6	2,2	2,5	2,7
Negara Industri lain	2,8	3,3	3,1	-	-	-
Unit Eropa	2,8	3,2	3,1	-	-	-
Negara Berkembang	6,3	5,6	6,1	4,8	17,5	8,9
Afrika	2,7	2,7	5,3	-	-	-
Asia	8,6	7,6	7,3	-	-	-
Amerika Latin	4,6	2,3	3,7	-	-	-
Eropa & Timur Tengah	(3,8)	0,4	3,5	-	-	-
Rusia	(1,5)	(9)	4,5	-	-	-

Sumber: Data Olahan Sekunder

KUNJUNGAN WISATA MANCANEGERA KE INDONESIA DAN WISATAWAN NUSANTARA SEBAGAI TARGET MARKET

Pelita ke	Angka Awal	Kenaikan dalam pelita/tahun	Jumlah kunjungan Wisman
1994	4.000.000	15%	6.300.000
VI	-	13%	11.600.000
VII	-	11%	-
IX	-	9%	30.000.000
X	-	7%	42.000.000

ASUMSI KEBUTUHAN AKOMODASI MULAI PELITA VI - X

Uraian	Akhir Pelita ke					
	1994	VI	VII	VIII	IX	X
Wisman						
Jumlah kunjungan Lama tinggal rata-rata (hari)	4.000.000	6.300.000	11.600.000	19.550.000	30.000.000	42.000.000
% memerlukan akomodasi	11	10,5	10	9,5	9,5	8,5
% hunian hotel ganda	70%	69%	68%	67%	67%	65%
Wisnus	65%	65%	65%	65%	65%	65%
Jumlah kunjungan Lama tinggal rata-rata (hari)	75.853.150	91.712.700	112.711.780	134.496.000	163.260.000	193.114.150
% memerlukan akomodasi hotel	3,90	3,80	3,70	3,60	3,50	3,40
% hunian ganda Kamar malam diperlukan	4,59%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%
Wisman						
Wisnus	70%	70%	70%	70%	70%	70%
Jumlah kamar hotel diperlukan (tingkat hunian 75%)	18.666.667	27.662.727	47.806.000	75.415.600	108.000.000	140.636.360
Wisman	17.380.274	7.830.412	9.255.219	11.039.124	12.816.678	15.125.559
Wisnus						
Jumlah % kenaikan jumlah kamar hotel diperlukan	26.497.079	36.887.964	58.845.124	88.232.278	123.125.589	158.016.634
	68.189	101.015	174.634	275.490	394.520	515.740
	28.604	33.699	40.236	46.819	55.253	63.490
	196.793	134.750	214.969	322.309	449.773	177.130
		39,22%	72,31%	50%	39,55%	18,34%

Sumber: Analisis

PENGELUARAN PERJALANAN WISATA DALAM TAHUN 1993 MENURUT BPS

Jenis Pengeluaran	%	US\$	%	US\$	Keterangan
Akomodasi sebelumnya	29,59	32,53	35,2	13,60	Pengeluaran Wisma
Makanan dan minuman	18,56	20,40	10,80	4,57	
Sovenir dan belanja					Dalam Rp sebesar rata-rata untuk seluruhnya
Transportasi lokal	26,41	29,03	10,4	4,02	
Pesiar per-pet					
	11,03	12,12	19,4	7,50	Perjalanan dalam tahun 1991 sebesar Rp
Hiburan	3,34	3,67	4,4	1,70	
Dikonversikan lain-lain	5,05	5,55	6,2	2,40	81.165 per orang jalanan, rupiah dalam US\$
Kurs Rp 2100					Dengan dalam tahun 1991
Jumlah	6,02	6,62	13,6	5,26	
	100%	109,92	100%	38,65	

Sumber: Data dari BPS

PROYEKSI PENDAPATAN DARI PARAWISATA PADA AKHIR PELITA VIII (2008)

KURUN WAKTU	WISMAN			WISNU		
	Pengeluaran	Jumlah malam	Penerimaan	Per	Penerimaan /jumlah	Perjalanan
1994	US\$ 109,65	Banyaknya 44.000.000	Perjalanan 4.824.600.000	(Rp.1.000.000) 75.853.150	US\$ 99.736	
Repelita VI						
Repelita VII	118,08	66.150.000	7.810.992.000	91.712.700	140.063	12.845.556
Repelita VIII						
Repelita IX	113,60	166.000.000	15.497.600.000	112.711.780	198.285	22.349.055
Repelita X						
	151,15	185.725.000	28.072.333.700	134.496.000	279.582	37.602.661
	171,01	270.000.000	46.172.700.000	163.260.000	394.211	64.358.888
	193,40	357.000.000	9.072.360.000	193.114.150	555.837	107.339,99

Sumber : Analisis

PROYEKSI PENDAPATAN PARIWISATA AKHIR PELITA VI (1998)

Pengeluaran Untuk	WISMAN % Pengeluaran	US\$	WISNU % Pengeluaran	Rp.1.000
Akomodasi	25,30%	2.311.272.533	39,25%	4.521.635.712
Makanan/Minuman	15,87%	1.449.720.115	12,04%	1.387.320.048
Pengangkutan/Transportasi lokal	9,43%	861.552.418	21,63%	2.492.037.864
Souvenir dan Belanja	22,58%	2.062.882.987	11,60%	1.335.937.824
Atraksi, hiburan, pesiar	7,17%	655.342.220	4,88%	562.204.464
Kesehatan/kecantikan	5,77%	526.667.791		
Pemandu wisata	8,72%	796.424.472		
Lain-lainnya	5,15%	470.221.718	10,59%	1.220.327.820
Jumlah	100,00%	9.134.084.254	100,00%	11.519.463.732

Sumber: BPS

PROYEKSI PENDAPATAN DARI PARIWISATA PADA AKHIR PELITA VIII (2008)

Uraian	% Pengeluaran	Wisman US\$	Wisnu % Pengeluaran	Rp1.000
Akomodasi	31,49%	8.306.603.557	37,05%	13.236.136.672
Makanan/Minuman	19,75%	5.210.225.144	11,37%	4.061.087.388
Angktan/Transport Lokal	11,74%	3.096.378.413	20,42%	7.294.916.234
Souvenir dan Belanja	28,10%	7.413.903.343	10,95%	3.910.676.744
Atraksi hiburan, pesiar	8,93%	2.355.268.802	4,63%	1.654.517.084
Kesehatan/Kecantikan			4,32%	1.541.709.101
Pemandu Wisata			6,53%	2.331.364.982
Lain-lain			4,73%	1.689.954.492
			0,01%	3.572.795
Jumlah	100,00%	26.382.379.259	100,00%	35.723.935.492

Sumber : Data Analisis Perkiraan

Angka tahun 2008 tersebut dia atas adalah cukup mengejutkan dan pada dewasa ini dapat dinilai sebagai suatu fantastis. Angka yang lebih mengherankan akan dicapai pada akhir PJP II dalam tahun 2018 dengan pendapatan:

1. Dari wisman: US \$ 69.072.360.000,- dalam US \$ yang berlaku pada tahun itu.
2. Dari Wisnus : Rp. 107.339.990.000.000,- dalam rupiah yang berlaku salam tahun tersebut.

Jika angka-angka tersebut dapat terjelma pada aakhir PJP II, maka industri pariwisata akan merupakan industri terbesar dengan sumbangan devisa yang jauh melampaui komoditi apapun di Indonesia. Memang Indonesia memerlukan pengganti habisnya minyak dan sangat berkurangnya peran gas bumi dan industri pariwisata jawabannya.

Perjalanan wisnus akan berperan serta untuk menggerakkan perekonomian Indonesia. Lebih-lebih jika diperhitungkan “*multiplier effect-nya*”. Peristiwa berperan pula dalam pemerataan pendapatan masyarakat. Untuk mencapai sasaran tersebut maka strategi yang tepat perlu dipilih dan ditentukan secara arief dengan berbagai aspek.

Usaha mendapatkan agian yang lebih besar dari Industri Pariwisata Internasional memerlukan kebijakan atau strategi yang tepat. Karena kompetisi dalam dunia kepariwisataan saat ini menjadi lebih tajam, di mana banyak peluang yang terdapat di dalamnya benar-benar “*close substitutes*” dan biaya relatifnya menjadi pertimbangan utama bagi keputusan para wisatawan untuk memilih karena harga pokok pariwisata bersifat elastis dan peka terhadap perubahan nilai tukar mata uang, maka strategi mendapatkan pangsa pasar wisata International yang besar perlu memperhatikan lima faktor penentu kepariwisataan, yaitu:

1. Faktor manajemen;
2. Faktor kebijakan pemerintah;
3. Faktor kemampuan investasi;
4. Faktor transfer budaya dan teknologi; dan
5. Faktor sumber daya manusia

Strategi Pemasaran Pariwisata Sebagai Industri Jasa

Pemasaran pariwisata, adalah menyangkut dua hal yaitu: pasar pariwisata dan produk wisata. Sejauh menyangkut pengertian pemasaran wisata (Salah Walah, Ph.D, 1992 dalam Pemasaran Pariwisata, p.34) adalah permintaan yang nyata atau yang masih potensial akan suatu produk wisata tertentu yang didasarkan pada suatu motivasi perjalanan. Sedangkan produk wisata menurut Medlik dan Middleton dijelaskan, dilihat dari sudut pandangan seorang wisatawan, produk wisata itu meliputi pengalaman yang paripurna sejak ia meninggalkan rumah sampai saat dia kembali lagi ke rumahnya. Produk itu meliputi gabungan dari berbagai komponen atau suatu paket wisata. Unsur-unsur utama komponen produk wisata itu terdiri atas 3 bagian:

1. Daya tarik daerah tujuan wisata, termasuk pula di dalamnya citra yang dibayangkan oleh wisatawan.
2. Fasilitas di daerah tujuan wisata yang meliputi akomodasi, usaha pengelolaan makanan, hiburan dan rekreasi.
3. Kemudahan-kemudahan pencapaian daerah tujuan wisata itu.

Strategi pemasaran untuk Industri Pariwisata tidak hanya menggunakan pemasaran eksternal namun juga pemasaran internal. Pemasaran eksternal menggambarkan aktivitas normal yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempersiapkan, menetapkan harga, melakukan distribusi, dan mempromosikan jasa kepada pelanggan. Pemasaran Internal, menggambarkan tugas yang diemban perusahaan dalam rangka melatih dan memotivasi para karyawan agar dapat melayani para pelanggan dengan baik. Pemasaran Interaktif, menggambarkan interaksi antara pelanggan dan karyawan.

Stratei pemasaran jasa yang pokok berkaitan dengan tiga hal yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Melakukan differensiasi kompetitif;
2. Mengelola kualitas jasa;
3. Mengelola produktivitas.

Strategi Kebijakan Pemerintah dalam Bidang Kepariwisata

Bagi sebagian masyarakat Indonesia memandang kegiatan pariwisata sebagai yang belum bisa sepenuhnya diterima sebagai andalan penyangga pertumbuhan ekonomi nasional. Kecendrungan politik pemerintah untuk mendorong perkembangan pariwisata Nasional telah dilakukan dengan langkah-langkah konkrit, dan langkah-langkah itu makin kuat dirasakan baik melalui pengaturan (regulasi) di bidang Pariwisata maupun melalui kampanye sadar wisata sejak 1989, semuanya dirasakan makin kondusif bagi iklim usaha di sektor tersebut. Hal ini merangsang para investor untuk berpartisipasi dalam mengembangkan pariwisata nasional. Kebijakan berupa "Visit Indonesia Year" (1991) memberikan iklim usaha pariwisata yang baik. Bahkan tahun 1993 sampai dengan tahun 2000 yang diperkenalkan sebagai Dekade Kunjungan Indonesia diisi berbagai tema pariwisata yang dapat menarik bagi wisatawan mancanegara.

Aksesibilitas lain berupa Keppres No. 15 tahun 1983 telah menetapkan 26 negara dibebaskan dari keharusan memiliki visa untuk mengunjungi Indonesia. Hal ini merupakan kebijakan yang tepat untuk menarik wisatawan mancanegara. Bahkan pada tahun 1992 pemerintah menambah jumlah negara yang bebas visa menjadi 44 negara. Perlu kita amati juga UU Pariwisata No.9 tahun 1990 dan Kopmen Parpostel no. 108 tahun 1991 serta SK Dirjen Pariwisata no. 6 tahun 1992 yang mendorong pengembangan wisata Konvensi Jenis Wisata yang terakhir ini merupakan jenis wisata yang memiliki prospek yang cerah.

Untuk meraih pangsa pasar yang lebih luas dan lebih besar, usaha pemerintah dalam menciptakan stabilitas politik, bukan saja diperlukan karena berkaitan dengan harapan persepsi wisatawan baik, melainkan juga mengacu kepada keamanan dan keamanan selama tinggal di Indonesia sebagai wisatawan. Gambaran yang tercipta s. Gambaran yang tercipta selama

berkunjung, akan merupakan arena publikasi di luar Indonesia sebagai berkaitan erat terhadap siklus kunjungan berikutnya. Hal ini menjadi relevan terutama jika dikaitkan dengan suatu kenyataan bahwa Indonesia masih disoroti oleh Luar Negeri mengenai: Timor-timor, demokrasi, kolusi dan korupsi, perburuhan (sistem upah) bahkan juga menyangkut isue Hak Asasi Manusia, bercitra buruk.

Isu-isu di atas langsung atau tidak langsung berpengaruh kepada lalu lintas arus wisatawan mancanegara dan kemungkinan para investor dari luar negeri merasa ragu untuk tertarik dalam ambil bagian sebagai investor menyangkut bisnis pariwisata Indonesia. Dengan berbelitnya birokrasi, masih terjadinya kolusi dan korupsi maka akan menambah besarnya jumlah pengeluaran yang termasuk dalam investasi. Sejauh ini dapat kita pahami pengaruhnya terhadap dinamika pembangunan kepariwisataan yaitu perjalanan pertumbuhannya dapat terhambat. Perkiraan demikian adalah didasarkan kepada suatu pemikiran bahwa baik para investor maupun para wisatawan akan selalu memperhitungkan setiap pengeluaran dengan manfaat yang didapatkan.

Strategi Invetasi dalam Pembangunan Prasarana dan Sarana

1. Dalam tahun 2018 akan diperlukan 577.230 kamar hotel dan berbagai kelas dengan penyebaran yang diasumsikan sama seperti tersebut di atas. Dengan demikian jangka waktu 25 tahun hendaknya dapat dibangun tambahan 492.039 kamar hotel atau setiap tahun hendaknya dapat dibangun 16.084 kamar hotel dengan investasi US \$ 809.346.800,- dengan nilai US \$ dalam tahun 1995.
2. Strategi investasi juga harus dilakukan untuk alat transportasi darat, laut dan udara, karena terutama wisman biasanya tidak mengunjungi satu daerah saja. Pada umumnya setiap wisman berada di suatu

BANYAKNYA UNIT HOTEL DAN BANYAKNYA KAMAR MENURUT KELAS DALAM TAHUN 1993

Kelas Hotel Berbintang & Non Berbintang	% Jumlah Kamar	Jumlah Kamar	Perkiraan Investasi/ Kamar Termasuk Tanah US\$	Investasi dalam Hotel US\$	Keterangan
Bintang 5	6,70%	11.734	150.000	1.760.100.000	Menurut Nilai Tahun 1995
Bintang 4	4,80%	8.407	120.000	1.008.840.000	
Bintang 3	7,40%	12.960	90.000	1.166.400.000	
Bintang 2	6,10%	10.683	70.000	747.810.000	
Bintang 1	5,40%	9.457	50.000	472.850.000	
Melati, dll	69,60%	121.895	30.000	3.656.880.000	
Jumlah/Rata-rata	100,00%	175.136	85.000	8.812.880.000	

Sumber : BPS

tempat selama rata-rata 3,5 hari, kecuali Bali dimana mereka singgah untuk lebih dari 5 hari, sehingga kunjungannya setiap perjalanan akan meliputi lebih kurang 3 (tiga) daerah. Perpindahan dari suatu daerah ke daerah lainnya memerlukan angkutan setelah wisman masuk ke Indonesia melalui Bandara Internasional. Peran angkutan udara akan sangat menentukan karena Indonesia merupakan Negara Kepulauan dengan jarak tempuh yang cukup jauh dengan waktu yang terbatas yang tersedia oleh wisman.

- Strategi investasi dalam prasarana, untuk transport darat dan udara, terutama bandara-bandara di daerah dan jalan raya menempati urusan prioritas yang sangat tinggi. Daerah-daerah seperti Bali, Lombok, dan kota-kota seperti Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Solo, Ujung Pandang, Manado, Medan, Ambon, Jayapura, pasti memerlukan perluasan sarana bandara udara dan jalan untuk menampung transport lokal. Jumlah wisman yang telah menjadi sepuluh kali dari jumlah sekarang dan wisman yang sebagian besar akan menggunakan sarana jalan raya karena lebih banyak menggunakan bus dan kendaraan bermotor lainnya, termasuk kendaraan sendiri. Betapa perlunya pelebaran dan perpanjangan jalan raya telah dirasakan setiap Lebaran dan jalan ke puncak setiap hari Sabtu dan Minggu.

Strategi Fungsi Ideologi di Bidang Transfer Budaya dan Teknologi

Pariwisata sebagai *"hospitality product"* memerlukan perhatian dan strategi khusus terhadap dampak negatif dari kehadiran wisatawan asing ke Indonesia. Perkembangan pariwisata yang sangat berpolarisasi juga dapat menimbulkan problem-problem terhadap lingkungan terutama lingkungan sosial.

Pariwisata harus disesuaikan dengan kebutuhan dan prioritas dari masyarakat tuan rumah. Kebijakan terhadap pariwisata yang cocok hanya dapat ditentukan sesudah kebutuhan dan prioritas tersebut dirumuskan dengan tepat. Lalu jenis pariwisata yang mau ditawarkan dan diijinkan dapat dipilih dan pariwisata dapat disetujui asal ada manfaat bagi sebagian besar rakyat. Hanya saja dalam formulanya idealisme demikian tidak mudah dipraktekkan. Hinggasekarang yang telah muncul di permukaan dan dianggap persoalan adalah dampak negatif dari aktivitas kepariwisataan dengan upaya pencarian formula penyelesaiannya dilakukan sambil jalan. Jika dalam jangka panjang destinasi wisata di seluruh pelosok daerah nusantara ini mendapatkan pangsa pasar dari wisman, maka kemungkinan dampak yang diperkirakan tidak hanya menyangkut aspek ekonomi tetapi juga persoalan sosial yang muncul tidak akan jauh berbeda dengan yang terjadi di Bali dimana masalah sosialnya sangat rumit dianalisis.

Pengaruh negatif dari “serbuan wisman” antara lain dapat kita amati adalah kesenjangan gaya hidup diantaranya sistem norma sosial dan kesusilaan. Dengan adanya kekhawatiran bahwa arus kunjungan wisman akan mempunyai pengaruh negatif atas keadaan sosial budaya masyarakat Indonesia sebenarnya cukup beralasan. Dapat dipastikan bahwa akan terjadi interaksi antara masyarakat Indonesia dengan wisman, dengan kehidupannya yang serba bebas dengan taraf penghidupan yang belum merata jika pengaruh “*demonstration effect*” dari konsumsi wisnus di daerah tujuan wisata yang sebagian besar masih erat dengan kemiskinan penduduk setempat.

Antisipasi bahwa akan terjadi perubahan dalam tata kehidupan sosial budaya itu sesungguhnya sudah dapat dipastikan. Akan tetapi apakah pengaruh ini akan bersifat positif atau negatif, sebenarnya banyak sekali tergantung dari intensitas interaksi kehidupan pribadi antara masyarakat dan wisman : semakin tinggi taraf penghidupan masyarakat penerima wisman, semakin kurangnya intensitas kontak pribadi ini dan hanya terbatas pada hubungan profesional. Hal ini terlihat pada negara-negara seperti Perancis, Amerika, dan Singapura.

Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pariwisata merupakan industri yang padat karya dimana tenaga kerja sulit diganti dengan modal atau peralatan. Semua sektor dalam industri akomodasi di Indonesia dapat dikatakan relatif lebih padat karya dibandingkan dengan industri pengolahan. Oleh karena itu negara tertarik pada sektor pariwisata sebagai sumber penciptaan pekerjaan. Pariwisata merupakan sumber pokok dari pekerjaan pada tingkat regional dengan jenis pekerjaan bermacam-macam dan berbeda antar daerah sesuai dengan situasi lingkungan destinasi wisata dan semua tenaga terampil, sangat bergantung dari sistem pembangunan dan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, baik pola pelatihan maupun aspek pendidikan.

Berdasarkan data-data tersebut di atas dapat diperkirakan akan terjadi perubahan yang mendasar dalam struktur dasar perhotelan. Dengan adanya kemajuan zaman dan makin tingginya pendapatan perorang, baik wisman dan wisnus, akan makin tinggilah tuntutan wisatawan mengenai konsep kenyamanan. Tuntutan ini akan mengakibatkan kenaikan mutu produk dan pelayanan. Selain daripada itu investa-

Distribusi Unit Perhotelan Dan Akomodasi Lain

Uraian	Berbintang	Hotel lainnya	Akomodasi Jumlah
Banyaknya unit usaha	564,00	7.274,00	7.838,00
Banyaknya kamar	53.134,00	122.003,00	175.137,00
Banyaknya kamar rata-rata perunit usaha	9.421,00	16,77	22,34
Banyaknya karyawan	78.775,00	60.404,00	139.179,00
Banyaknya karyawan/Kamar rata-rata	1,40	0,50	0,80

Sumber: BPS

Distribusi Unit Perhotelan Dan Akomodasi Lain

Uraian tentang Tingkat Pendidikan	Hotel Berbintang		Akomodasi Lainnya		Jumlah	
	Banyaknya	%	Banyaknya	%	Banyaknya	%
Universitas/Akademik	7.937	10,08%	3.233	5,36%	11.160	12,51%
Kej. Perhotelan/Pariwisata	17.669	22,43%	3.476	5,76%	21.145	23,71%
SMU/SMIP	47.070	59,75%	39.262	65,03%	36.332	40,74%
SD atau Kurang	6.099	7,74%	14.402	23,86%	20.542	23,03%
Jumlah	78.775	100,00%	60.373	100,00%	89.179	100,00%

Sumber: BPS

si dalam bidang perhotelan akan menjadi lebih tinggi perunit kamar, baiknya karena naiknya harga tanah maupun meningkatnya biaya pembangunan.

Untuk kepentingan tersebut mengharuskan makin majunya mutu manajemen, yang selanjutnya memerlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Terampil dalam bidang profesinya dapat mendorong, memelihara dan memajukan produktivitas juga efisiensi. Sejauh ini, maka tampak erat hubungan antara kualitas SDM dengan adanya sistem pendidikan yang saling mendukung itu.

Dari angka-angka keperluan eksekutif siap pakai yang akan diperlukan oleh sektor perhotelan tampak bahwa masalah ini perlu mendapatkan perhatian yang sangat serius. Jika hal ini tidak dapat dipenuhi mau tidak mau Indonesia harus mendatangkan tenaga asing yang sangat mahal harganya. Maka tidak perlu terjadi Indonesia mengkspor TKW dengan pendapatan US \$ 500 per-orang dan harus mengimpor tenaga asing dengan biaya US \$ 17,500 per orang per bulan atau setiap orang tenaga asing harus mengeksport 35 TKW/TKI untuk mendapatkan keseimbangan antara ekspor dan impor tenaga. Tentu saja hal ini merupakan tantangan yang akan dihadapi oleh industri pariwisata dalam kurun waktu 1995-2018.

Tidak dapat disangkal lagi bahwa bahwa dalam perekonomian dunia yang semakin global dan seadanya pengakuan area perdagangan AFTA, perlu diimbangi dengan tersedianya te-

naga kerja dalam kualitas yang memadai. Bahkan, perubahan kondisi perekonomian dunia tersebut, di banyak negara, digunakan sebagai dasar dilaksanakannya “*curriculum educational reform*” termasuk di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Tidak ketinggalan SMIP sebagai sekolah Menengah Ilmu Pariwisata berubah nama menjadi SMK-kelompok pariwisata termasuk pula mengalami perubahan kurikulum. Perubahan tersebut untuk memacu ke arah perbaikan mutu lulusan termasuk menyangkut adanya suatu keharusan berlakunya. Program Sistem Ganda melalui kerjasama antara Dunia Usaha dan Dunia Industri baik berkaitan dengan “*on the job training*” maupun penyelenggaraan Uji Kompetensi di mana para pengujinya terdiri dari orang-orang dunia usaha dan industri dan telah dilaksanakan 1997 terutama untuk sekolah-sekolah menengah kejuruan di Jakarta.

Sasaran utama dari Pendidikan (PSG) adalah terciptanya kesesuaian apa yang dipelajari di Lembaga Pendidikan dengan apa yang terjadi di dunia usaha dan dunia industri sehingga sektor pariwisata didukung tenaga-tenaga yang sesuai dengan bidang garapannya, mulai tingkat menengah hingga yang berpendidikan diploma dan strata satu.

Akan tetapi di sisi lain, terutama berkaitan dengan pendidikan tinggi, kita melihat beberapa kekurangan dalam pendidikan tinggi kepariwisataan kita. Sistem Kredit Semester (SKS) yang diterapkan di semua perguruan tinggi kita, baik akademi maupun universi-

Perkiraan Distribusi Jumlah Kamar Hotel dan Akomodasi Lainnya (1993-2018)

Uraian	Hotel Berbintang	Akomodasi Lainnya	Jumlah
Perkiraan jumlah kamar pada tahun 2018	172.310	383.527	555.837
Yang ada pada tahun 1993	53.241	121.896	175.137
Perkiraan tambahan dalam 25 tahun	119.069	261.631	380.700
Diperlukan tambahan pertahun	4.763	10.467	15.228
Kebutuhan karyawan perkamar (lebih tinggi dari angka BPS)	1,97%	1%	1,17%
Keperluan tambahan karyawan	8.335	9.419	17.754
% eksekutif inti yang diperlukan	7,50%	2%	458%
Tambahan pertahun eksekutif inti yang diperlukan	625	188	813

Sumber: BPS

tas, tidak jarang membuat para mahasiswanya hanya bertanggungjawab kepada target SKS yang harus dicapai untuk lulus, bukan kepada disiplin ilmu yang dipelajari. Padahal, dalam dunia pariwisata, seperti juga bidang-bidang lainnya, tanggung jawab keilmuan itulah akan melahirkan sikap profesional, berdedikasi, dan wawasan yang memadai. Di samping itu, sistem pendidikan yang dikemas sedemikian rupa dengan kurikulum masing-masing mata pelajaran yang lebih terintegrasi satu sama lain dan suasana pendidikan yang memungkinkan para guru untuk lebih berintegrasi dan berkomunikasi, mendorong munculnya situasi yang lebih mengutamakan kualitas. Dengan kata lain, sistem yang ada di sekolah ini dengan sendirinya menciptakan kondisi di mana para murid terkontrol dan mudah diarahkan menjadi tenaga-tenaga terampil/berkualitas di bidangnya.

Secara umum, sistem pendidikan kepariwisataan mempunyai tujuan seperti berikut:

1. Pengembangan seluruh kemampuan serta kepribadian manusia;
2. Mobilitas manusia dari satu pengalaman pendidikan ke yang lain;
3. Diversifikasi dalam pendidikan dan proses belajar;
4. Demokratisasi dalam pendidikan dan proses belajar;
5. Mobilitas sumber-sumber masyarakat yang bisa dimanfaatkan;
6. Pertumbuhan kegairahan penelitian;

Semua pihak di wilayah wisata sebenarnya harus menerima beberapa pendidikan atau latihan walaupun pendidikan tersebut hanya dalam bentuk keterangan atau informasi saja. Pada umumnya, bagian dari masyarakat wilayah wisata yang harus menerima pendidikan/latihan adalah:

1. Tenaga yang memberi pelayanan pribadi, yang sering dilihat oleh wisman dan mempunyai banyak kesempatan untuk berbicara dengan wisatawan mancanegara seperti pegawai hotel, motel, penginapan, rumah makan, dan pompa bensin; pegawai negeri

di kantor pemerintahan; dan yang bekerja di kebun hiburan dan bisnis pariwisata yang memberi informasi kepariwisataan;

2. Tenaga yang menawarkan pelayanan khusus baik untuk masyarakat wilayah wisata maupun untuk para wisman. Tenaga ini termasuk polisi, tukang listrik, pembuang sampah, para penjaga, tenaga kesehatan, pegawai bank, dan pemilik dan pegawai toko-toko.
3. Masyarakat wilayah wisata harus diberitahu tentang perkembangan wisata supaya suasana kesopanan dan keramah-tamahan bertahan dan supaya para wisman merasa kerasan (*welcome*). Semakin besar rasa senang di tempat wisata semakin lama para wisman akan tinggal di sana dan semakin cepat mereka akan datang lagi.
4. Tenaga yang bekerja di Kantor Penerang Pariwisata (*Tourist Information Counters*)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan kepada uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan-kesimpulan sederhana sebagai berikut:

1. Ditinjau dari sudut pandang bisnis, bahwa pariwisata termasuk sektor industri jasa yang dalam segi kemanajerialannya tidak dapat terlepas dari prinsip-prinsip manajemen sesuai dinamikanya yang semakin modern baik secara konseptual maupun operasional sejalan pula dengan semakin berkembangnya aktivitas kepariwisataan secara kualitas dan kuantitas.
2. Mengingat trend manusia modern untuk mengadakan perjalanan baik jarak waktu singkat maupun lama, baik kepentingan bisnis ataupun nonbisnis, maka adanya peluang pasar pariwisata menjadi tidak terelakkan mengingat gaung era pasar bebas semakin menjadi suatu realitas kehidupan.
3. Keberhasilan Indonesia dalam menyerap derasnya arus wisatawan manca negara (*wisman*) dan memobilisasi wisatawan

nusantara (wisnus) dapat tercapai, dengan menggunakan strategi-strategi pengembangan dan pengelolaan produk-produk wisata termasuk aspek pemasarannya yang senantiasa dikembangkan secara konseptual, teoritis, maupun formulasi.

4. Secara konteks perekonomian Indonesia termasuk negara yang masih perlu dipacu pertumbuhan ekonominya, mengingat masih sulit untuk menghindari import maka peranan devisa negara sangat strategis dalam melicinkan arus impor terutama berkaitan dengan teknologi yang berfungsi untuk produktif. Dalam hubungan demikian pariwisata diharapkan mendatangkan devisa atau sebagai sumber devisa negara.
5. Keberhasilan sektor pariwisata dalam menerobos pasar ASEAN dan Internasional tidak hanya memerlukan konsep strategis pemasaran yang tepat, melainkan juga memerlukan perbaikan dan peningkatan daya saing baik produk maupun kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) sekaligus komitmen kinerja yang tinggi dari tingkat pusat hingga ke daerah-daerah.

Saran

Berkaitan dengan kesimpulan - kesimpulan yang telah dikemukakan, maka untuk melengkapi langkah-langkah operasional dalam kerangka semakin solidnya konsep-konsep yang ditawarkan dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Karena sektor pariwisata Indonesia sangat berkaitan dengan manajemen kebijakan pemerintah, maka secara teknis operasional sebaiknya mengacu kepada dua sasaran yaitu:
2. Sasaran ke dalam, pemerintah dan jajarannya harus mempunyai persepsi yang sama tentang pariwisata menyangkut konsep, sistem manajemen maupun sasaran yang akan dicapai dari tingkat pusat hingga operasional lapangan (Daerah-daerah tujuan wisata), dan peningkatan keterlibatan pihak swasta yang semakin terprogram.
3. Sasaran ke luar, kebijaksanaan perpolitikan Indonesia dari pemerintah selain menunjukkan image yang baik di mata luar negeri juga melakukan perbaikan citra perpolitikan dalam negeri di mata luar negeri termasuk pemeliharaan stabilitas politik karena pariwisata tidak terlepas dari terpenuhinya kebutuhan rasa aman dan nyaman. Begitu pula melakukan penyederhanaan proses untuk memperoleh fasilitas-fasilitas (dokumen-dokumen) yang diperlukan oleh warga asing yang akan masuk ke Indonesia, tanpa harus mengabaikan sikap kewaspadaan nasional.
4. Terbukanya peluang pasar pariwisata Indonesia di dalam dan luar negeri maka pemanfaatan peluang demikian, menuntut tersedia produk-produk dan sistem pelayanan wisata yang standar kualitasnya terjaga dan teruji dengan melakukan penelitian, penyelesaian, pengelolaan dan pengembangan produk wisata. Termasuk pembangunan, perbaikan dan pemeliharaan infrastruktur seperti fasilitas jalan raya dan alat transportasi, juga tersedianya akomodasi atau perhotelan yang memenuhi standar kualifikasi yang dapat diterima secara internasional.
5. Untuk peningkatan kualitas pelayanan dalam kerangka kepuasan penggunaan jasa, maka pemerintah perlu melakukan perbaikan terus menerus dalam kurikulum pendidikan sehingga menunjang terciptanya kualitas sumber daya yang dapat menerapkan prinsip-prinsip pemasaran dan kemampuan manajemen dengan berorientasi kepada teori dan praktek. Begitupula usaha membangkitkan kesadaran terhadap masyarakat, yaitu: Sadar wisata.
6. Hubungan baik antara negara menyangkut kerja sama ekonomi dan perdagangan, sejauh terkait dengan kepariwisataan harus diikuti dengan upaya mempermudah prosedur birokrasi hingga diperolehnya ijin masuk investor ke Indonesia tanpa harus mengabaikan aspek peraturan nasional

yang keabsahannya dapat diterima atau difahami demi meningkatnya gairah berinvestasi, mengingat banyaknya kandungan kelengkapan daei pariwisata banyak tidak murah harganya.

7. Dalam kerangka menerobos pasar pariwisata secara global, standarisasi produk dan pelayanan wisata harus mengacu kepada standar yang diterima secara global tanpa harus mengorbankan paradigma lokal. Untuk mendukung langkah demikian diperlukan kemampuan berfikir global dan berbuat lokal atau jika mungkin kemampuan berfikir global dan berbuat global. Sebagai contoh adalah upaya menciptakan kemampuan SDM yang standar kinerjanya mampu bersaing dengan tenaga asing. Untuk itu differensiasi produk-produk wisata melalui penelitian dan selektifitas produk, atau bila memungkinkan melakukan inovasi sebagai upaya pengembangan produk wisata.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagir, H.1995.*Era Baru Manajemen Etis*.Mizan. Bandung
- Cahyono, T,B.1995.*Revolusi Pemasaran*.Badan Penerbit IPWI.Jakarta
- Cahyono, T,B.1995.*Pemasaran Strategi (Pendekatan Keunggulan Bersaing)*.Badan Penerbit IPWI.Jakarta
- Departemen Pariwisata Pos dan Telekomunikasi.1993.*Pariwisata Indonesia (Laporan Tahunan)*. Proyek Pengembangan Usaha Sarana Pariwisata. Jakarta
- Departemen Pariwisata Pos dsan Telekomunikasi.1994.*Informasi Operasional Hotel*. Proyek Pengembangan Usaha Sarana Pariwisata.Jakarta
- Departemen Pariwisata Pos dsan Telekomunikasi.1995.*Informasi Operasional Hotel*. Proyek Pengembangan Usaha Sarana Pariwisata.Jakarta
- James, J, Spilane, S,J.1994.*Pariwisata Indonesia: Siasat Ekonomi dan Rekayasa Kebudayaan*. Kanisius. Jakarta
- Kartajaya.1996.*Marketing Plus 2000 Siasat Memenangkan Persaingan Global*. PT Gramedia Pustaka Utama.Jakarta
- Naisbiti, J, Aburdene, P.1990.*Megatrends 2000*. Binarupa Aksara. Jakarta
- Naisbiti, J.1994. *Global Paradox*. Binarupa Aksara. Jakarta
- Naisbiti, J.1996.*Mega Trends Asia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
1996. Edisi XXIV, Media Informasi Parpostel. Jakarta
1996. Edisi XXIV, Media Informasi Parpostel. Jakarta
1996. Edisi XXIV, Media Informasi Parpostel. Jakarta
- Porter, E,M.1994.*Keunggulan Bersaing (Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul)*. Binarupa Aksara.Jakarta
- Kotler, P.1994. *Manajemen Pemasaran (Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian)*. Edisi Indonesia, Salemba Empat. Jakarta
- Porter, E,M.1996.*Strategi Bersaing (Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing)*.Erlangga. Jakarta
- New Jersey
- Kotler, P, Paul, N, Bloom.1987.*Teknik dan Strategi : Memasarkan Jasa profesional*. CV Intermedia. Jakarta
- Wahab, S.1992. *Pemasaran Pariwisata*.Edisi Indonesia, PT. Pradnya Paramita.Jakarta
- Swasono Y.1995.*Seminar Sehari (Penduduk, Peluang Usaha, dan Globalisasi)*.Jakarta
- Tjiptono, F.1995.*Strategi Pemasaran*.Andi Offset.Yogyakarta
- Wardiman, Djojonegoro.1993.*Seminar Nasional (Strategi Pendidikan Kejuruan dalam Pengembangan Dunia Usaha Kecil dan Menengah yang Kompetitif*. Jakarta
- Warren,J, Keagan.1996.*Manajemen Pemasaran Global*.Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1, Prenhallindo.Jakarta
- Wijaya, F.1996.*Pemasaran Prinsip dan Kasus*. BPFE. Yogyakarta



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

KOMPARASI ALGORITMA *STRING MATCHING* PADA POLA TEKS

Achmad Nur Sholeh
Universitas Pamulang
dosen01531@unpam.ac.id

ABSTRAK

String matching merupakan salah satu algoritma pencocokan kata (*text processing*). Deteksi kemiripan dalam menemukan *pattern* teks suatu informasi berupa “abstrak” karya ilmiah/skripsi mahasiswa menjadi sulit dilakukan jika abstrak tersebut memiliki banyak karakter sehingga prosesnya menjadi lebih rumit dan memerlukan banyak waktu. Implementasi algoritma *string matching* pada prototipe aplikasi deteksi kemiripan pola teks menggunakan bahasa pemrograman Ruby versi 2.1.1 dan *framework Rails* versi 4.1.1. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode rekayasa menggunakan model pengembangan sistem *Rapid Application Development* yang terdiri dari tiga fase yaitu, *requirement planning*, *workshop design*, dan *implementation*. Proses analisa kebutuhan menggunakan metode UML (*Unified Modeling Language*). Penelitian ini bertujuan untuk mencari algoritma *string matching* yang efektif dengan mengkomparasi dua algoritma *string matching* yaitu *Rabin Karp* dan *Aho-Corasick*. Hasil penelitian berupa nilai persentase kemiripan pola teks pada nilai akurasi (*percentage similarity*) dan kecepatan waktu proses (*time complexity*) dari masing-masing algoritma.

Kata kunci : *String Matching, Text Processing, Pattern, Kemiripan Pola Teks, Rabin Karp, Aho-Corasick.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan perguruan tinggi membuat tugas akhir atau karya ilmiah merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjana. Seiring berkembangnya teknologi internet memberi kemudahan penggunaannya mendapatkan sumber-sumber informasi karya ilmiah/skripsi, kemudahan akses tidak seimbang dengan “*mental negative*” keterbukaan informasi sehingga membuka jalan atau peluang untuk melakukan berbagai macam bentuk tindak pelanggaran seperti penjiplakan sebuah karya ilmiah “*unoriginally published*”.

Plagiat diduga dilakukan oleh seorang dosen merupakan fenomena yang terjadi di perguruan tinggi negeri pada bulan Juni 2012 (Kompas, 2012). “plagiat tersebut dilakukan dosen dengan cara menjiplak skripsi mahasiswa”, dikutip dari halaman kompas.

Algoritma adalah urutan langkah-langkah logis penyelesaian masalah yang tersusun secara sistematis (Munir, 2001). Algoritma *string matching* merupakan algoritma pencocokkan *string*, diantaranya algoritma *Knuth-Morris-Pratt*, *Brute-Force*, *Boyer-Moore*, *Rabin Karp*, *Aho-corasick*, *Manber*, dan algoritma lainnya. Penerapan

algoritma *string matching* diharapkan menjadi solusi nyata dalam mendeteksi pola teks tertentu.

Peneliti menganalisa dua algoritma *string matching* yaitu *rabin karp* dan *aho-corasick* untuk mendapatkan algoritma *string matching* yang efektif dan efisien terhadap kompleksitas waktu (*time complexity*) dan akurasi (*percentage similarity*).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mengambil tema “**Komparasi Algoritma String Matching Pada Pola Teks**”

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana menerapkan Algoritma *String Matching* pada prototipe aplikasi kemiripan pola teks yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pengguna?
2. Bagaimana prosedur kerja algoritma *string matching Rabin Karp* dan *Aho-Corasick* dalam mendeteksi pola teks?
3. Mengetahui algoritma mana yang lebih efektif dan efisien?
4. Bagaimana mengimplementasikan bahasa pemrograman *Ruby 2.1.1* untuk membuat prototipe aplikasi kemiripan pola teks?

PEMBATASAN MASALAH

1. Peneliti menggunakan dua buah Algoritma *String Matching*, yaitu algoritma *Rabin Karp*, dan algoritma *Aho-Corasick*.
2. Bahasa pemrograman yang digunakan *Ruby 2.1.1* dan *framework rails* versi 4.1.1.
3. Sampel data penelitian yang digunakan adalah teks pada halaman abstraks karya ilmiah mahasiswa.
4. Prototipe aplikasi ini tidak menggunakan sistem database.
5. Penentuan data teks abstraks yang diuji dilakukan secara manual.

TUJUAN PENELITIAN

1. Membangun prototipe aplikasi kemiripan pola teks dengan menerapkan Algoritma *String Matching*.

2. Mengkomparasi kinerja algoritma *Rabin Karp* dan algoritma *Aho-Corasick*.

TINJAUAN TEORITIK

Algoritma

Menurut Suarga teknik penyusunan langkah-langkah penyelesaian masalah dalam bentuk kalimat dengan jumlah kata terbatas, tetapi tersusun secara logis dan sistematis. Suatu prosedur yang jelas untuk menyelesaikan suatu persoalan dengan menggunakan langkah-langkah tertentu dan terbatas jumlahnya (Surga, 2004).

Terdapat beragam klasifikasi algoritma dan setiap klasifikasi mempunyai alasan tersendiri. Salah satu cara untuk melakukan klasifikasi jenis-jenis algoritma adalah dengan memperhatikan paradigma dan metode yang digunakan untuk mendesain algoritma tersebut. Beberapa paradigma yang digunakan dalam menyusun suatu algoritma, sebagai berikut :

1. *Divide and Conquer*, Suatu teknik yang melakukan dekomposisi dari masalah utama, dan menyelesaikan masalah tersebut dengan cara menyelesaikan sub-sub masalah yang sejenis dengan masalah utama, dan menggabungkan solusi-solusi dari sub masalah untuk mendapatkan solusi masalah utama.
2. *Dynamic Programming*, Teknik *dynamic programming* memiliki prinsip yang sama dengan *divide and conquer*, dimana keduanya menyelesaikan suatu masalah dengan cara memecahnya menjadi *sub-sub* masalah yang dapat diselesaikan secara rekursif. Meskipun demikian, pada *dynamic programming* diusahakan menghindari dilakukannya redudansi proses suatu *sub* masalah (selama proses rekursif), yakni dengan cara mencatat hasil yang telah diperoleh dari suatu sub masalah pada suatu tabel, dengan demikian untuk proses *sub* masalah lain yang lebih besar, tidak perlu menghitung berulang-ulang nilai

sub masalah yang lebih kecil yang pernah dihitung sebelumnya.

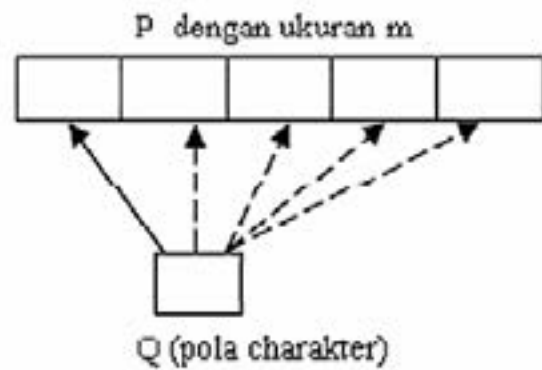
3. Greedy, Sebuah paradigma greedy mirip dengan sebuah algoritma dynamic programming, bedanya jawaban dari sub masalah tidak perlu diketahui dalam setiap tahap dan menggunakan pilihan “serakah” apa yang dilihat terbaik pada saat itu. Teknik algoritma ini biasanya digunakan untuk masalah-masalah optimasi, seperti *job scheduling*, *shortest path* pada *graph*.

Dalam hal ini algoritma *string matching* atau pencocokan *string* termasuk ke dalam jenis algoritma *dynamic programming*.

String Matching

Menurut Black (Syaroni, 2004) *string* adalah susunan dari karakter-karakter (angka, alfabet atau karakter yang lain) dan biasanya direpresentasikan sebagai struktur data Array. *String* dapat berupa kata, frase, atau kalimat. Black juga memberikan definisi mengenai *String Matching* sebagai sebuah permasalahan untuk menemukan pola susunan karakter *string* di dalam *string* lain atau bagian dari isi teks.

Menurut Stephen (Arliadinda, 2005) Algoritma *string matching* mengikuti cara kerja pencarian buku. Algoritma ini membaca teks dengan bantuan sebuah *temporary* yang mempunyai ukuran (lebar) adalah m . Untuk memudahkan, *temporary* ini diinisialisasikan dengan huruf P. Setelah itu dibutuhkan sebuah *temporary* lagi, diinisialisasikan dengan huruf Q dengan panjang n , yang berisi pola karakter yang akan dicari. Kemudian algoritma ini akan membandingkan P dengan Q. Cara kerja ini dinamakan *attempt* dan apabila pencocokan tersebut tidak sesuai, maka P akan mengeser ke sebelah kanan, kemudian akan dicocokkan kembali dengan Q. Demikian seterusnya hingga pada P terakhir yang ada di sebelah kanan (akhir dari teks). Mekanisme ini biasa disebut dengan *sliding window mechanism*.



Gambar 1. Pencocokan String

Berdasarkan arah pemeriksaan karakter, metode yang digunakan dikelompokkan menjadi :

1. Metode pembacaan berawal dari posisi kiri mengarah ke kanan (*from left to right*)
2. Metode pembacaan berawal dari posisi kanan mengarah ke kiri (*from right to left*).
3. Metode pencarian dengan aturan tertentu (*in specific order*).
4. Metode yang tidak memiliki suatu pola tertentu (*in any order*).

Seluruh algoritma *string matching* merupakan algoritma yang memecahkan persoalan pencarian *string*, dimana algoritma tersebut menghasilkan pola *string* yang terdapat pada *string* teks dengan data masukan minimal sebagai berikut :

1. Sebuah teks, yaitu sebuah rangkaian *string* dengan panjang n karakter dengan pola persamaan $y = y[0..n-1]$
2. *Pattern*, yaitu sebuah *string* dengan panjang m karakter dimana panjang *pattern* tidak lebih panjang dari panjang teks yang akan dicari dengan pola persamaan $x = x[0..m-1]$.

Kedua *string* tersebut dibentuk dari set karakter yang disebut alphabet dinotasikan oleh Σ (sigma) dengan ukuran σ (teta) (Atmoprawiro, 2006).

Rabin Karp

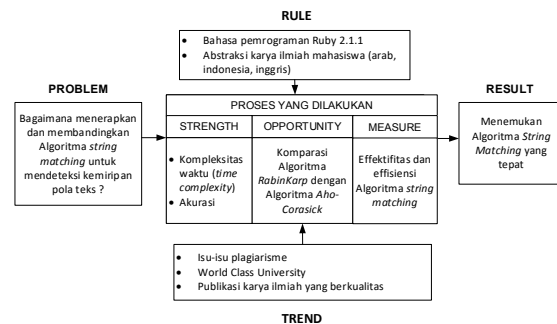
Algoritma Rabin Karp dibuat oleh Michael O. Rabin dan Richard M. Karp. Algoritma ini lebih berguna pada pencarian *multiple pattern*

dari pada pencarian *single pattern*. Karena algoritma ini tidak memperdulikan huruf besar atau kecil, dan tanda baca yang digunakan. Algoritma Rabin Karp ini menggunakan fungsi *hash*. Fungsi *hash* adalah fungsi yang digunakan untuk mengubah *string* menjadi *untaian integer*. Pada algoritma ini untaian *string* akan diubah menjadi *integer* berdasarkan bilangan ASCII-nya. Karena menggunakan bilangan ASCII, proses komputasi menjadi lebih “dekat” kebahasa mesin. Pendekatan utamanya adalah, *string* yang sama akan memiliki nilai *hash* yang sama (Wirawan, 2008).

Berikut ini akan dijelaskan bagaimana algoritma Rabin Karp melakukan pencarian kata (Baedlowi, 2006).

1. Asumsikan teks adalah *string* t yang panjangnya m dan *pattern* (*string* yang akan dicari) P panjangnya n .
2. Asumsikan S_i menyatakan sebuah *substring* dengan panjang n , yang berkelanjutan pada awal teks misalkan S_0 adalah *substring* dengan panjang n diawal t .
3. Ide utama dari algoritma ini adalah memanfaatkan fungsi *hash* untuk memetakan setiap S_i kedalam himpunan. Fungsi *hash* digunakan untuk menempatkan suatu *record* yang mempunyai nilai kunci k . Fungsi *hash* yang paling umum berbentuk $H(k)=k \bmod m$. Didalam algoritma ini k dapat berupa *string* P atau *string* S_i .
4. Sketsa Algoritma :
 - a. Pertama kita menghitung nilai fungsi *hash* dari *string* P .
 - b. Kemudian untuk masing-masing S_i kita menghitung fungsi *hash*-nya.
 - c. Lakukan penelusuran terhadap S_i , jika $h(S_i) = h(P)$, maka lakukan pencocokan antara *string* S_i dengan *string* P secara brute force.
 - d. jika $h(S_i) \neq h(P)$ kita tidak perlu melakukan pencocokan *string*, penelusuran dilanjutkan kembali terhadap S_i yang berikutnya sampai ditemukan atau sampai *string* t berakhir. *Pseudo-*

code dari algoritma ini dituliskan sebagai berikut :



Gambar 2. Pseudocode Rabin Karp

Teori ini jarang digunakan untuk mencari kata tunggal, namun teori ini cukup penting dan sangat efektif bila digunakan untuk mencari lebih dari satu kata. Kasus terbaik dari algoritma ini bisa mencapai $O(n)$, dimana n adalah panjang teks. Sayangnya kasus terburuk dari algoritma ini adalah $O(nm)$, dimana m adalah panjang kata yang menjadi sebab mengapa jarang digunakan. Keuntungan tersendiri dari algoritma ini adalah dapat mencari k kata dalam waktu rata-rata $O(n)$, yang tidak bergantung pada ukuran k .

Aho-Corasick

Algoritma *Aho-Corasick* adalah algoritma pencarian *string* atau sering juga pencocokan *string* (*string matching algorithm*) yang ditemukan oleh Alfred V. Aho dan Margaret J. Corasick (Corasick, 1975). Algoritma ini merupakan algoritma penyesuaian kamus yang menempatkan elemen dalam kumpulan *string* yang terhingga. Algoritma ini menyesuaikan semua pola secara bersamaan. Kompleksitas algoritma ini adalah $O(n+m+z)$, dengan n merupakan banyak pola, m merupakan panjang dari teks yang digunakan dalam pencarian, dan z merupakan jumlah output yang sesuai atau jumlah kemunculan pola. Algoritma *Aho-Corasick* pertama-tama akan membuat mesin *automata* yang menyerupai *trie* dengan *link* tambahan diantara node internal dari keyword atau pola yang ada. *Link* tambahan ini memungkinkan

transisi yang cepat saat terjadi kegagalan dalam proses pencocokan pola sehingga *automata* dapat berpindah ke cabang *trie* yang lain yang memiliki *prefix* yang mirip. Dengan adanya link tambahan tersebut, *automata* dapat berpindah saat proses pencocokan pola tanpa diperlukannya *backtracking* (Handoko, 2014).

Trie adalah struktur data *ordered tree* yang dipergunakan untuk menyimpan set yang dinamis atau *array asosiatif* dimana kunci yang ada biasanya berupa *string*. Sebuah *trie* memiliki berbagai kelebihan dibandingkan dengan *binary tree* dan dapat juga dipergunakan untuk menggantikan tabel *hash*.

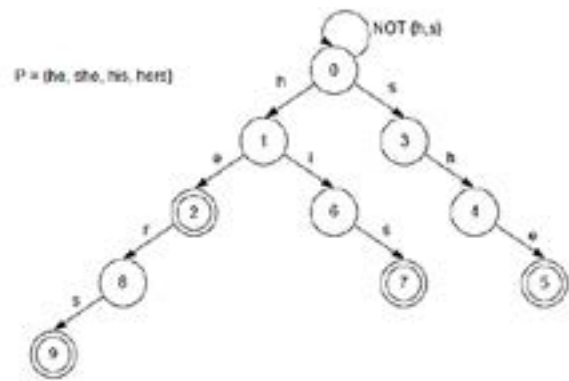
Algoritma *Aho-Corasick* didasarkan pada keyword *trie*. Keyword *trie* untuk himpunan pola P adalah *trie* dengan akar K dimana:

1. Setiap edge K dinamakan dengan sebuah karakter.
2. Dua edge yang keluar dari sebuah simpul memiliki nama yang berbeda.
3. Untuk setiap $X \in P$ terdapat sebuah simpul v dengan $L(v)=X$
4. Label $L(v)$ dari setiap daun v adalah sama dengan $X \in P$

Konstruksi keyword *trie* untuk himpunan pola $P = \{P_1, \dots, P_k\}$ dimulai dari simpul akar atau awal, dengan memasukkan setiap pola P_i satu per satu dengan aturan:

1. Mulailah dari simpul akar dengan mengikuti path yang dinamakan dengan karakter dari P_i .
2. Jika path berakhir sebelum P_i , maka lanjutkan dengan menambah edge baru dan simpul untuk setiap karakter P_i .
3. Simpan pengenal (*identifier*) i dari P_i pada simpul terminal dari path. P_i adalah elemen ke- i dari himpunan P. Proses konstruksi keyword *trie* memerlukan waktu $O(|P_1| + \dots + |P_k|) = O(n)$.

Sebagai contoh, terdapat himpunan pola $P = \{he, she, his, hers\}$. Keyword *trie* yang terbentuk dari himpunan pola P dengan *state* terminal dilambangkan dengan lingkaran ganda (Vilo, 2008).



Gambar 3. Contoh Keyword *Trie*

Pencarian sebuah untaian *string* X dimulai dari simpul akar (root) atau awal mengikuti *path* yang diberikan label karakter dari X. Jika penelusuran *path* berhenti pada simpul dengan *identifier* atau dengan kata lain berhenti pada simpul terminal, maka X adalah keyword dalam kamus atau *trie*. Sebaliknya, jika penelusuran *path* berhenti sebelum akhir dari *string* X, maka *string* tersebut tidak ditemukan dalam kamus (Handoko, 2014).

Selanjutnya keyword *trie* diubah menjadi *automata* untuk mendukung pencocokan *linear-time* dengan setiap simpul dalam keyword *trie* menjadi *state* dalam *automata* dan simpul akar menjadi *state* awal atau *state* 0. Lalu, untuk menentukan perpindahan *state* dalam *automata*, ditambahkan tiga fungsi:

1. Fungsi goto, $g(q, a)$ menghasilkan *state* yang dituju dari *state* saat itu (q) setelah menerima input karakter a .
 - a. Jika edge (q, v) diberikan label a , maka $g(q, a) = v$.
 - c. $g(0, a) = 0$ untuk setiap a yang tidak diberikan sebagai label untuk edge yang keluar dari *state* awal. *Automata* tetap berada pada *state* awal jika menerima input berupa karakter yang tidak dikenal.
 - c. Lainnya $g(q, a) = \emptyset$
2. Fungsi *failure* $f(q)$ untuk $q \neq 0$ untuk *state* saat tidak ditemukan kecocokan. $f(q)$ adalah simpul yang diberikan label *longest proper suffix* w dari $L(v)$ dengan w merupakan *prefix* dari pola tertentu.

3. Fungsi output $out(q)$ memberikan *string* yang dikenal saat memasuki sebuah *state*.

Perubahan keyword *trie* menjadi *automata* dan penambahan fungsi akan menambahkan transisi pada keyword *trie* dari satu simpul ke simpul lain (Vilo, 2008)

BAHASA PEMROGRAMAN RUBY

Bahasa *scripting* berorientasi objek yang diciptakan pertamakali oleh Yukihiro Matsumoto pada awal tahun 1990-an (Lenz, 2008). Ruby adalah bahasa pemrograman berorientasi objek. Tujuan dari ruby yaitu menggabungkan kelebihan dari semua bahasa-bahasa pemrograman *scripting* yang ada di dunia, segala sesuatu yang dimanipulasi di ruby adalah objek yang manipulasi benda itu sendiri adalah objek itu sendiri. (Ruby et al, 2010).

Rails merupakan *framework* pengembangan aplikasi berbasis web ditulis menggunakan Bahasa pemrograman Ruby. *Framework* merupakan kumpulan software, pustaka (*library*), dan perkakas lain (*tools*) yang dirangkai menjadi satu kesatuan dan digunakan untuk membangun aplikasi secara cepat dan mudah dikembangkan. Biasanya dalam *framework* disediakan modul atau *class* yang berfungsi untuk mengakses basis data, *template* tampilan antarmuka pengguna, dan manajemen pengguna. konsep *rails* memiliki keunggulan dibanding yang lain, terutama dalam masalah produktivitas pengembang dan kecepatan implementasi aplikasi. Prinsip utama *rails* dibagi menjadi dua, yaitu : (Rubyonrails, 2015)

1. *Don't Repeat Yourself*

Tidak melakukan penulisan kode yang sama berulang kali. Inilah salah satu kelebihan *rails*, yaitu membuat *developer* web sedikit menulis kode program artinya cukup kita buat sekali untuk kemudian digunakan berulang kali. Sebagai contoh dalam Ruby sudah terdapat *Active Record* yang menyediakan definisi fungsi-fungsi basis data dalam bentuk kelas-kelas. Mendefinisikan sendiri *class* hanya untuk melakukan akses ke basis data hanya akan

memboroskan waktu *programmer* dan bersifat redundan.

2. *Convention Over Configuration*

Konfigurasi mengikuti konvensi atau aturan yang telah dibuat oleh *rails*, konfigurasi akan ditangani secara otomatis oleh *rails* berdasarkan konvensi tersebut. Namun, *rails* juga memberikan keleluasaan bagi programmer untuk tidak mengikuti konvensi dengan memberikan kode konfigurasi tambahan pada aplikasi.

Rails menggunakan konsep MVC (*Model View Controller*) sehingga memudahkan programmer dalam melakukan manajemen *codes*.

RAPID APPLICATION DEVELOPMENT (RAD)

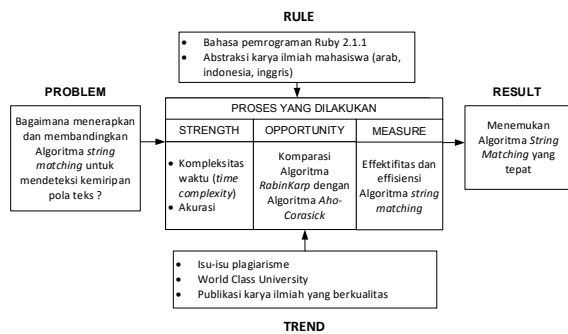
Salah satu metode pengembangan suatu sistem informasi dengan waktu yang relatif singkat. Untuk pengembangan suatu sistem informasi yang normal membutuhkan waktu minimal 180 hari, akan tetapi dengan menggunakan metode RAD suatu sistem dapat diselesaikan hanya dalam waktu 30-90 hari (Agustinus, 2002).

Rapid Application Development (RAD) adalah strategi siklus hidup yang ditujukan untuk menyediakan pengembangan yang jauh lebih cepat dan mendapatkan hasil dengan kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan hasil yang dicapai melalui siklus tradisional (Mcleod, 2002).

Rapid Application Development (RAD) merupakan gabungan dari bermacam-macam teknik terstruktur dengan teknik *prototyping* dan teknik pengembangan *joint application* untuk mempercepat pengembangan sistem (Bentley, 2004).

Rapid Application Development (RAD) adalah suatu pendekatan berorientasi objek terhadap pengembangan sistem yang mencakup suatu metode pengembangan serta perangkat-perangkat lunak. RAD bertujuan mempersingkat waktu yang biasanya diperlukan dalam siklus hidup pengembangan sistem tradisional antara perancangan dan penerapan suatu sistem informasi (Kendal, 2010).

KERANGKA PENELITIAN



Gambar 4. Desain kerangka pemikiran

Problem yang dihadapi yaitu bagaimana membangun prototipe aplikasi algoritma *string matching* dalam mendeteksi kemiripan pola teks menggunakan bahasa pemrograman *Ruby* versi 2.1.1 dan sampel data yang digunakan yaitu abstraksi karya ilmiah mahasiswa. Dasar pemilihan sampel data merujuk kepada definisi abstrak menurut Moedjiono, abstrak berisi intisari/deskripsi singkat/kondensasi dari naskah laporan penelitian. Isi abstrak bersifat keseimbangan antara penjelasan deskriptif dan informatif (Moedjiono, 2012).

Abstrak merupakan penggambaran secara maya tentang suatu fakta dengan membaca bagian ini pembaca dapat memahami intisari dari suatu karya ilmiah (Kusmana, 2010).

Peneliti menyimpulkan bahwa sampel data berupa abstrak karya ilmiah dapat mewakili keseluruhan dari isi karya ilmiah yang akan digunakan sebagai data pembanding antara karya ilmiah yang satu dengan yang lainnya.

Prototipe aplikasi diharapkan dapat melakukan komparasi Rabin Karp dan Aho-Corasick dengan parameter pengujian terhadap kompleksitas waktu (*time complexity*), dan akurasi (*percentage similarity*) sehingga didapatkan algoritma *string matching* yang tepat.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan masalah pokok serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: diduga adanya perbedaan kompleksitas waktu dan akurasi dalam menemukan kemiripan pola teks menggunakan algoritma Rabin Karp dan

algoritma Aho-Corasick pada sampel data teks abstrak dalam teks bahasa Indonesia, teks bahasa Arab, dan teks bahasa Inggris.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode RAD digunakan untuk membangun prototipe aplikasi yang dibutuhkan. Alasan digunakannya metode RAD mengacu kepada Martin (Pressman, 2002) *Rapid Application Development* adalah sebuah model proses perkembangan perangkat lunak sekuensial linier yang menekankan siklus perkembangan yang sangat pendek. Beberapa alasan lainnya aplikasi yang dibangun merupakan aplikasi berskala kecil, tidak memerlukan waktu lama, serta tidak memerlukan pemeliharaan. Tujuan lainnya mempersingkat waktu pengerjaan serta proses yang dihasilkan didapatkan secara cepat dan tepat sebuah pendekatan atau model pengembangan perangkat lunak yang mencoba menyederhanakan berbagai tahapan dalam proses pengembangan tersebut sehingga menjadi lebih adaptif dan fleksibel.



Gambar 5. RAD

Menurut Kendall (Kendal, 2008) pendekatan *Rapid Application Development* meliputi fase-fase berikut:

1. Perencanaan Kebutuhan (*Requirement Planning*).

Merupakan sebuah tahap awal untuk suatu proyek, dimana pengguna dan analis mengidentifikasi kebutuhan untuk memenuhi tujuan sistem, mengidentifikasi kebutuhan informasi yang timbul dari tujuan tersebut, serta menentukan batasan-batasan sistem yang akan dibuat, kendala serta alternatif masalah.

2. Proses Desain (*Design Workshop*)

Merupakan tahap lanjutan dari tahap perencanaan kebutuhan dimana dilakukan pengidentifikasian dari solusi alternatif yang ada dengan pemilihan solusi terbaik. Setelah itu, dilanjutkan dengan melakukan pemodelan proses bisnis dan desain pemrograman untuk data-data yang telah diperoleh yang nantinya akan dimodelkan dalam arsitektur informasi.

3. Implementasi (*Implementation System*)

Tahap ini terdiri atas dua tahapan, yaitu tahap pengimplementasian sistem ke dalam bahasa pemrograman (*coding*) dan tahap pengujian sistem oleh beberapa *owner*, *analyst*, dan *developer* dengan tujuan apakah sistem yang dibangun sudah berjalan dengan baik pada saat pengoperasiannya atau masih terdapat kesalahan (*error*).

METODE PENGUMPULAN DATA

Studi Pustaka

Bertujuan untuk mencari informasi tentang data-data yang bersifat teoritis yang dijadikan sebagai acuan untuk analisis komparasi algoritma *string matching*. Referensi tersebut berasal dari buku-buku pegangan maupun publikasi hasil penelitian yang berhubungan dengan algoritma *string matching* dalam bentuk jurnal, *paper*, *prosiding*, makalah, skripsi, ataupun melakukan komunikasi langsung dengan ahli-ahli.

Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berdiskusi kepada pihak yang dapat memberikan informasi tentang kebutuhan aplikasi yang akan dibuat.

Pemilihan Sampel

Metode pemilihan sampel menggunakan *Sampling Purposive* yaitu sampel yang akan digunakan berupa halaman abstrak pada karya ilmiah mahasiswa dan teknik pengambilan sampelnya adalah *Nonprobability sampling*.

Langkah-Langkah Penelitian



Gambar 6. Langkah penelitian

1. Tahap pengumpulan data dibagi menjadi dua yaitu :
 - a. Studi pustaka, mempelajari berbagai referensi. Topik-topik yang dikaji yaitu: Algoritma *string matching*, plagiarisme, teori perbandingan, metode *Rapid Application Development*, bahasa pemrograman Ruby 2.1.1.
 - b. Wawancara, pencarian informasi secara langsung kepada narasumber.
2. Metode RAD, merupakan model pengembangan perangkat lunak yang dibagi menjadi tiga tahapan yaitu:
 - a. *Requirement Planning*, pada tahap ini system analis bertemu dengan *end-user* untuk mengidentifikasi tujuan perancangan sistem, syarat kebutuhan sistem dan mengidentifikasi masalah yang menjadi latar belakang dalam perancangan sistem.
 - b. *Workshop design*, pada tahap ini pembuatan model desain sistem dengan menggunakan *tools* UML meliputi pembuatan *use case*, *Sequence diagram*, *activity diagram*, dan *Deployment diagram*, serta perancangan desain tampilan aplikasi dalam *Mode Graphical User Interface* (GUI).

- c. *Implementation*, pada tahap ini proses analisis dan perancangan sistem dijadikan sebagai acuan untuk penulisan *coding* menggunakan bahasa Ruby 2.1.1 dan kemudian melakukan pengujian menggunakan metode *black box testing*.

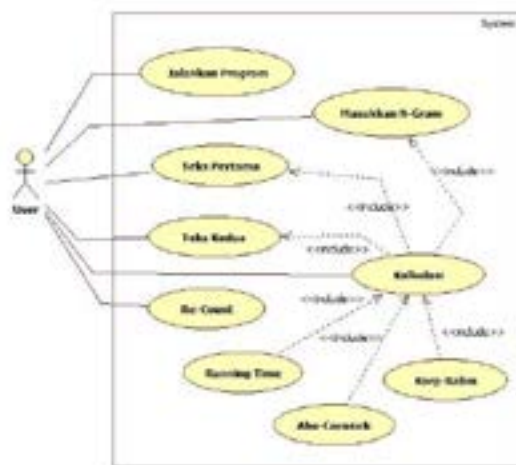
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis sistem

Proses analisis sistem menggunakan metode RAD dengan model *Unified Modeling Language* (UML).

1. *User case diagram*

Use case diagram digunakan dalam menggambarkan fungsionalitas yang diharapkan dari sebuah sistem perangkat lunak. yang ditekankan adalah “apa” yang diperbuat oleh sistem bukan “bagaimana”. Sebuah *use case* merepresentasikan sebuah interaksi antara *actor* dengan sistem (Munawar, 2005).



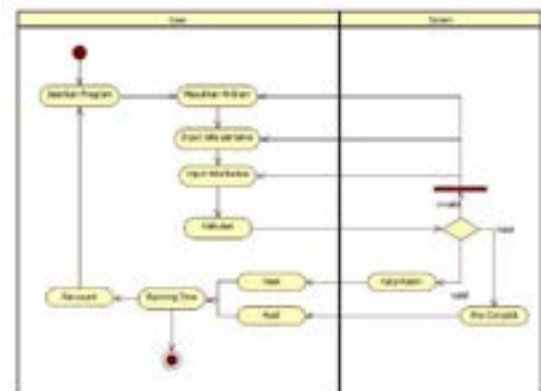
Gambar 7. Use Case Diagram

Use case diagram di atas merupakan *use case* yang mendeskripsikan interaksi *actor* User dengan aplikasi. *Use case diagram* memiliki Sembilan *use case* yaitu: jalankan program, masukkan *N-gram*, teks pertama, teks kedua, kalkulasi, *Rabin Karp*, *Aho-Corasick*, *running time*, dan *re-count*.

2. *Activity diagram*

activity diagram menggambarkan aktifitas-aktifitas yang terjadi di dalam *user* dan sis-

tem. berikut ini adalah *activity diagram* yang terdapat pada sistem.



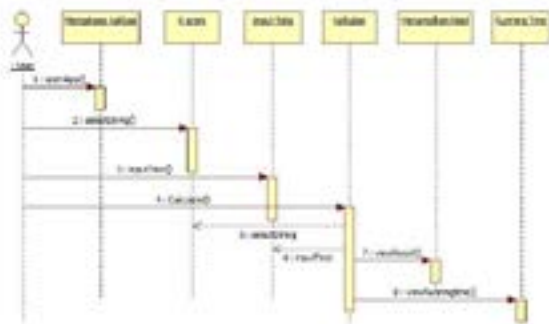
Gambar 8. Activity Diagram User

Aktor yang terlibat dalam aktifitas ini adalah *User*. Aktifitas yang terjadi yaitu *user* menjalankan prototipe aplikasi dengan menentukan *N-gram* kemudian *user* memasukkan teks abstrak pada input teks pertama sebagai teks pembanding dan input teks kedua sebagai teks yang dibandingkan. Sistem akan mengecek apakah *n-gram*, kolom teks pertama dan teks kedua sudah diinput dengan benar, jika tidak maka sistem akan memberikan peringatan untuk melengkapi atau mengisinya dengan benar jika semuanya sudah valid kemudian sistem akan memproses menggunakan algoritma Rabin Karp dan Aho-Corasick untuk mendapatkan nilai persentase dan waktu proses yang telah dilakukan oleh kedua algoritma tersebut. *User* dapat mengulang kembali dengan memilih menu *re-count*.

3. *Sequence diagram*

Sequence diagram digunakan dalam menggambarkan interaksi antar objek didalam dan disekitar sistem berupa message yang digambarkan terhadap waktu. *Sequence diagram* terdiri dari dimensi vertikal (waktu) dan dimensi horizontal (objek-objek terkait). Bisa digunakan untuk menggambarkan skenario atau rangkaian langkah-langkah yang dilakukan sebagai respon dari sebuah *event* untuk menghasilkan output tertentu (Munawar, 2005). Pada *Sequence diagram* dijelaskan bahwa seorang

user membuka aplikasi *web browser* dengan alamat <http://enigmatic-inlet-8996.herokuapp.com/> untuk dapat mengakses aplikasi yang sudah *dihosting* dan diberi nama *Karp Corasick*. Selanjutnya server akan merespon dengan menampilkan aplikasi tersebut. User diminta untuk memasukkan parameter-parameter yang tersedia dalam menu seperti masukkan *N-gram*, Input teks pertama dan input teks kedua. Kemudian sistem akan memvalidasinya untuk dapat melanjutkan proses kalkulasi, jika tidak valid sistem akan menampilkan pesan kesalahan yang harus dilengkapi pengguna.



Gambar 9. *Sequence diagram User*

4. *Deployment diagram*

Deployment diagram menggambarkan detail bagaimana komponen di-*deploy* dalam infrastruktur sistem, dimana komponen akan terletak (pada mesin, server atau perangkat keras apa), bagaimana kemampuan jaringan pada lokasi tersebut, spesifikasi server, dan hal-hal lain yang bersifat fisik.



Gambar 10. *Deployment diagram*

PERANCANGAN SISTEM

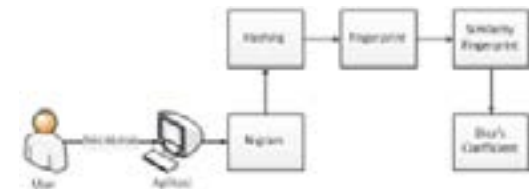
Perancangan sistem ini bertujuan untuk memberikan gambaran proses yang terjadi pada sistem. Proses yang terjadi dibagi menjadi dua yaitu arsitektur aplikasi dan desain aplikasi *Graphical User Interface (GUI)*.

1. **Arsitektur Aplikasi**

Arsitektur aplikasi merupakan alur proses atau tahapan proses sebuah algoritma dalam mendeteksi *multiple pattern string matching*. Model arsitektur aplikasi yang dibuat dalam penelitian ini sebagai berikut:

A. *Rabin Karp*

Alur proses yang terjadi pada algoritma rabin karp dijelaskan pada gambar berikut :



Gambar 11. Alur Proses Rabin Karp

Teks abstrak yang diinput oleh *user* akan di kelompokkan sesuai nilai *N-gram* yaitu rangkaian *terms* dengan panjang *N*, kemudian dilakukan proses *hashing* yaitu proses merubah *substring* menjadi bilangan *integer* atau yang disebut dengan *hash value*, kumpulan dari nilai-nilai *hash* disebut dengan *fingerprint* dari suatu dokumen. kemudian *fingerprint* ini yang akan dijadikan dasar pembandingan kesamaan antara teks yang telah dimasukkan dengan persamaan *dice's coefficient*.

B. *Aho-Corasick*

Proses kerja yang terjadi pada algoritma aho-corasick dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 12. Alur Proses Aho-Corasick

User meng-input teks abstrak yang kemudian oleh aplikasi akan dikelompokkan sesuai nilai *N-gram*, kemudian teks pertama dan teks kedua akan dicari pola kemiripannya berdasarkan pengelompokkan tersebut, dan akan dijadikan dasar pembandingan kesamaan antara teks yang telah dimasukkan dengan persamaan *dice's coefficient*.

B. *N-gram*

N-gram adalah rangkaian *terms* dengan panjang *N*. *terms* yang digunakan adalah kata. *N-gram* merupakan sebuah metode yang diaplikasikan untuk membangkitkan kata atau karakter. Metode *N-gram* ini digunakan untuk mengambil potongan-potongan karakter huruf sejumlah *n* dari sebuah kata yang secara kontinuitas dibaca dari teks sumber hingga akhir dari dokumen. Berikut ini adalah contoh *N-gram* dengan $n=4$:

Contoh teks: *N-gram* adalah rangkaian Sehingga dihasilkan rangkaian 4-grams yang diturunkan dari teks: {N-gr}, {-gra}, {gram}, {ram }, {am a}, {m ad}, { ada}, {adal}, {dala}, {alah}, {lah }, {ah r}, {h ra}, { ran}, {rang}, {angk}, {ngka}, {gkai}, {kaia}, {aian}. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Pandawa, 2015), pemilihan nilai *n-gram* berdasarkan yang memiliki hasil error kemiripan paling kecil dan waktu proses yang tercepat untuk pemilihan nilai *N-gram*, semakin kecil nilai *N-gram* maka hasilnya akan semakin baik akan tetapi nilai $N-gram < 5$ menunjukkan *error* yang besar. Sedangkan untuk $N-gram=5$, nilai errornya tidak terlalu besar dan mendekati nilai error terkecil. Oleh karena itu nilai *N-gram* yang dipilih untuk pengujian selanjutnya adalah $N-gram=5$.

2. Desain GUI

Rancangan tampilan utama prototipe aplikasi kemiripan pola teks. Terdapat menu-

menu yang sudah diuraikan sebelumnya pada proses desain model, yaitu nilai *N-gram*, teks pertama sebagai teks yang akan dibandingkan dan teks kedua sebagai teks pembandingan dan tombol proses (kalkulasi).



Gambar 13. Desain GUI

IMPLEMENTASI

1. Rabin Karp

a. *N-gram*

Berikut ini *source code* yang berfungsi untuk mendapatkan nilai *N-gram* :

```
def initialize options = {}
  @first_text ||= options[:first_text]
  @second_text ||= options[:second_text]
  @ngram ||= options[:ngram] || 2
end
def first_text_ngram
  @first_text_ngram ||= first_text.downcase.to_ngram(ngram)
end
def second_text_ngram
  @second_text_ngram ||= second_text.downcase.to_ngram(ngram)
end
```

Gambar 14. Source code *N-gram*

b. Hashing

Berikut ini *source code* yang berfungsi untuk melakukan proses *rolling hash* :

```
private
def rolling_hash ngram_text
  ngram_text.map { |text| text.base1_hash }
end
def first_text_hashes
  @first_text_hashes ||= rolling_hash first_text_ngram
end
def second_text_hashes
  @second_text_hashes ||= rolling_hash second_text_ngram
end
```

Gambar 15. Source code hashing

c. Fingerprint

Berikut ini *source code* yang berfungsi untuk melakukan proses *Fingerprint* :

```
def first_text_fingerprints
  @first_text_fingerprints ||= first_text_hashes.uniq
end

def second_text_fingerprints
  @second_text_fingerprints ||= second_text_hashes.uniq
end
```

Gambar 16. *Source code fingerprint*

d. Similarity Fingerprint

Berikut ini *source code* yang berfungsi untuk melakukan proses *Similarity Fingerprint* :

```
def similar_fingerprint
  first_text_fingerprints & second_text_fingerprints
end
```

Gambar 17. *Source code similarity*

e. Dice Coefficient

Berikut ini *source code* yang berfungsi untuk melakukan proses *Dice Coefficient*:

```
def coefficient_similarity
  ((2.0 * similar_fingerprint.size.to_f) / ((first_text_fingerprints.size.to_f + second_text_fingerprints.size.to_f))) * 100.0
end
```

Gambar 18. *Source code dice coefficient*

2. Aho-Corasick

a. N-gram

Berikut ini *source code* yang berfungsi untuk mendapatkan nilai *N-gram* :

```
def initialize args = {}
  @first_text ||= args[:first_text]
  @second_text ||= args[:second_text]
  @ngram ||= args[:ngram] || 2
end
def first_text_ngram
  @first_text_ngram ||= first_text.to_ngram(ngram)
end
def second_text_ngram
  @second_text_ngram ||= second_text.to_ngram(ngram)
end
```

Gambar 19. *Source code N-gram*

b. Match Pattern

Berikut ini *source code* yang berfungsi untuk melakukan proses *match pattern* :

```
def first_text_match_pattern
  aho_corasick = AhoCorasick.new second_text_ngram
  matchers = aho_corasick.match(first_text)
  return matchers
end

def second_text_match_pattern
  aho_corasick = AhoCorasick.new first_text_ngram
  matchers = aho_corasick.match(second_text)
  return matchers
end

def similar_matching_pattern
  first_text_match_pattern & second_text_match_pattern
end
```

Gambar 20. *Source code match pattern*

c. Dice Coefficient

Berikut ini *source code* yang berfungsi untuk melakukan proses *Dice Coefficient*:

```
def coefficient_similarity
  ((2.0 * similar_matching_pattern.size.to_f) / ((first_text_ngram.size.to_f + second_text_ngram.size.to_f))) * 100.0
end
```

Gambar 21. *Source code dice coefficient*

Pengujian Sistem

1. Hasil uji kemiripan

Data yang akan dibandingkan berupa data abstrak yang sudah ditentukan dan dipilih peneliti, berupa abstrak dalam bahasa Indonesia, Arab, dan Inggris.

No	Judul Karya Ilmiah	Hyperlink
1	a. An item analysis of the difficulty level and discriminating power of an english summative test (a case study at the second grade of MTsN 30 Jakarta) [2013]	http://tulis.unsri.ac.id/soec/themes/katalag/detail.asp?id=111819&idkas=10&id
	b. An item analysis of english summative test on difficulty level and discriminating power (a case study of the first grade students of 3 State Junior High School of Tangerang Selatan) [2014]	http://tulis.unsri.ac.id/soec/themes/katalag/detail.asp?id=112411&idkas=10&id
2	a. Fenganuh kesadaran, persepsi dan preferensi konsumen terhadap perilaku konsumen dalam mengkonsumsi buah lokal: studi kasus kawasan industri di Jakarta Utara (November 2014)	http://tulis.unsri.ac.id/soec/themes/katalag/detail.asp?id=112415&idkas=10&id
	b. Fenganuh kesadaran, persepsi dan preferensi konsumen terhadap perilaku mengkonsumsi buah lokal segar di kawasan perkantoran Jakarta Pusat (Desember 2014)	http://tulis.unsri.ac.id/soec/themes/katalag/detail.asp?id=112617&idkas=10&id
3	a. Al-'Alaah baana roshidhan al-Qur'anih al-mushawwarah wa tanbiyah maharah al-qur'anih lada talimide al-shaf al-islam mie al-Madrasah al-Mutawassithah al-Islamiyah bi Ma'had Ulum al-Qur'an Sorongari Depok	http://tulis.unsri.ac.id/soec/themes/katalag/detail.asp?id=111814&idkas=10&id
	b. Al-'Alaah baana al-satharan 'ala al-mahadad fi maharah al-talim. Dineah halah lada talimide madrasah nur al-salam al-mutawassithah al-Islamiyah Foadli Pinang Jakarta	http://tulis.unsri.ac.id/soec/themes/katalag/detail.asp?id=111811&idkas=10&id

Gambar 22. *Proses komparasi*

Proses komparasi dengan memasukkan teks abstrak yang sudah ditentukan judulnya ke prototipe aplikasi kemiripan pola teks sebagai berikut :



Gambar 23. Proses komparasi

Abstrak 1a dimasukkan ke teks pertama dan abstrak 1b dimasukkan ke teks kedua, kemudian tentukan nilai *N-gram* sebesar lima, selanjutnya klik tombol kalkulasi dan sistem akan memproses masing-masing teks dengan menggunakan algoritma *rabin karp* dan *aho-corasick*.



Gambar 24. *N-gram* teks pertama dan kedua *rabin karp*

Sistem akan merubah huruf kapital menjadi huruf kecil, membagi atau mengelompokkan teks sebanyak *n* yang dalam hal ini sebanyak lima. Kemudian dilakukan proses *hashing* dengan fungsi rolling *hash* dari gram yang terbentuk antara teks pertama dan teks kedua akan dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 25. *Hash* teks pertama dan kedua

Proses transformasi dari teks menjadi numerik atau angka dari serangkaian teks yang sudah dikelompokkan sebelumnya, kemudian sistem akan mencari *fingerprint* teks pertama dan teks kedua, akan dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 26. *Fingerprint* teks pertama dan kedua



Gambar 27. *Similarity fingerprint*

Sistem akan mencari nilai yang sama antara dua teks dan menentukan persamaan kedua teks dengan hasil persamaan *dice's coefficient* sebesar 29.18%.

Proses kalkulasi algoritma *aho-corasick* akan dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 28. *N-gram* teks pertama dan kedua *aho-corasick*



Gambar 30. Kesamaan *pattern* teks



Gambar 29. *Match pattern* teks pertama dan kedua

Sistem akan membagi teks ke dalam gram-gram yang sudah ditentukan nilai *n-gram*nya.

Sistem akan mencari kesamaan pola teks antara pola teks pertama dan teks kedua, kemudian menentukan hasil persamaan dari kedua teks dengan hasil persamaan *dice's coefficient* sebesar 41.85%.

Sistem menampilkan *running time* kedua algoritma sebesar 0.009228377 detik untuk rabin karp dan 0.274640387 detik untuk *aho-corasick*.



Gambar 31. *Running time*

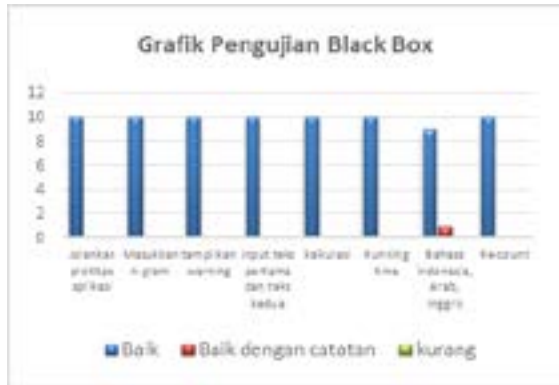
2. Black box testing

Pengujian *black box* dilakukan untuk memperlihatkan bahwa fungsi-fungsi perangkat lunak adalah operasional, bahwa input diterima dengan baik dan output dihasilkan dengan tepat sebagai berikut:

Tabel 1. Pengujian *Black Box*

No	Description	Expected Result	Actual Result (%)
1.	Menjalankan prototipe aplikasi kemiripan pola teks	Prototipe aplikasi kemiripan pola teks dapat diakses	100% OK
2.	Masukkan <i>N-gram</i>	<i>N-gram</i> dapat dipilih	100% OK
3.	Aplikasi menampilkan warning	Sistem menolak melanjutkan proses perhitungan, persyaratan teks pertama dan kedua tidak boleh kosong harus terpenuhi.	100% OK
4.	Input teks pertama dan teks kedua	Teks pertama dan teks kedua berhasil diinput	100% OK
5.	Tombol kalkulasi	Sistem memproses perhitungan masing-masing algoritma	100% OK
6.	<i>Running time</i>	Sistem dapat menampilkan waktu proses yang dihasilkan oleh algoritma Rabin Karp dan Aho-Corasick	100% OK
7.	Karya ilmiah mahasiswa dalam bahasa Indonesia, arab, inggris	Prototipe aplikasi kemiripan pola teks dapat menerapkan algoritma Rabin karp dan aho-corasick untuk menampilkan hasil perhitungan.	95% OK
8.	<i>Re-count</i>	Sistem dapat kembali ke menu awal	100% OK

Pengujian yang dilakukan melibatkan pustakawan dan staff perpustakaan yang terdiri dari, empat orang bagian IT dan Otomasi, empat orang bagian pengolahan dan dua orang bagian pengadaan. Berikut grafik pengujian *black box* :



Gambar 32. Grafik pengujian *Black box*

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian terhadap teks abstrak dalam bahasa Indonesia, arab dan inggris pada tabel IV.12 hasil komparasi menggunakan prototipe aplikasi *karp-corasick* diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil komparasi abstrak

Teks abstrak	Tingkat kemiripan (%)		Waktu proses (s)	
	Rabin Karp	Aho Corasick	Rabin Karp	Aho Corasick
Abstrak 1a dan 1b	29.18	41.85	0.00922837	0.274640387
Abstrak 2a dan 2b	56.55	56.05	0.021360142	1.60434688
Abstrak 3a dan 3b	0.77	1.71	0.00140587	0.023114938

Hasil komparasi menunjukkan bahwa, algoritma rabin karp memiliki persentase nilai lebih rendah dan waktu proses lebih cepat daripada algoritma *aho-corasick*, Penjelasan dalam bentuk lain atau menggunakan grafik sebagai berikut :



Gambar 33. Hasil komparasi teks abstrak

A. Bahasa Indonesia

Tabel 3. Hasil Pengujian Bahasa Indonesia

No	Judul Karya Ilmiah	Hyperlink
1	a. Pengaruh kesadaran, persepsi dan preferensi konsumen terhadap perilaku konsumen dalam mengkonsumsi buah lokal: studi kasus kawasan industri di Jakarta Utara (November 2014]	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=125495&lokasi=lokal
	b. Pengaruh kesadaran, persepsi dan preferensi konsumen terhadap perilaku mengkonsumsi buah lokal segar di kawasan perkantoran Jakarta Pusat [Desember 2014]	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=125017&lokasi=lokal
2	a. Implementasi algoritma vigenere cipher untuk aplikasi enkripsi sms berbasis android (2012)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=110395&lokasi=lokal
	b. Aplikasi SMS terenkripsi di android dengan caesar cipher dan kombinasi algoritma vigenere (2013)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=120910&lokasi=lokal
3	a. Aplikasi chatting menggunakan kriptografi enkripsi blowfish (2011)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=104658&lokasi=lokal
	b. Aplikasi instant messaging menggunakan enkripsi blowfish (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=120875&lokasi=lokal
4	a. Pengaruh pemahaman, kesadaran dan persepsi wajib pajak Bumi dan bangunan terhadap keberhasilan penerimaan pajak Bumi dan Bangunan (2010)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=96165&lokasi=lokal
	b. Pengaruh Jumlah Wajib Pajak, Perilaku Wajib Pajak, dan Pemeriksaan Pajak terhadap Penerimaan Pajak dengan Kesadaran Wajib Pajak sebagai Variabel Moderating: Studi Kasus di KPP Pratama Wilayah DKI Jakarta (2013)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=108944&lokasi=lokal
5	a. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Perusahaan, dan Kepuasan Konsumen terhadap Loyalitas Konsumen (2011)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=108945&lokasi=lokal
	b. Analisis pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan konsumen dan dampaknya terhadap loyalitas konsumen (Studi Kasus Pada Pasien Rumah Sakit Mulya) (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=119525&lokasi=lokal
6	a. Pengaruh brand image, kepuasan konsumen dan faktor demografi terhadap loyalitas konsumen (2013)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=112412&lokasi=lokal
	b. Pengaruh persepsi kualitas produk dan brand image terhadap loyalitas konsumen (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=120327&lokasi=lokal
7	a. Analisis Pengaruh Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pelanggan : Studi Kasus pada PT.SUN Beach Indonesia Jakarta (2008)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=83680&lokasi=lokal
	b. Pengaruh kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan pada PT. Garuda Indonesia (2013)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=116118&lokasi=lokal
8	a. Pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (2013)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=116824&lokasi=lokal
	b. Pengaruh kompensasi motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja marketing pada asuransi syariah (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=123359&lokasi=lokal
9	a. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Takenaka Indonesia (2013)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=117328&lokasi=lokal
	b. Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Vidya Rejeki Tama (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=124225&lokasi=lokal
10	a. Pengaruh model pembelajaran reciprocal teaching (pengajaran berbalik) terhadap hasil belajar Biologi siswa pada konsep protista (eksperimen di MAN 2 Bogor) (2010)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=92155&lokasi=lokal
	b. Penerapan model pembelajaran terbalik reciprocal teaching untuk meningkatkan aktivitas belajar matematika siswa : penelitian tindakan kelas di mts daarul hikmah pamulang (2010)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=93822&lokasi=lokal

Kemudian dilakukan pengujian kembali terhadap 10 (sepuluh) teks abstrak dalam bahasa Indonesia, Arab, dan Inggris.

Tabel 4. Nilai presentase teks Bahasa Indonesia

Teks abstrak	Tingkat kemiripan (%)		Waktu proses (s)	
	Rabin Karp	Aho Corasick	Rabin Karp	Aho Corasick
Abstrak 1a dan 1b	36.56	56.08	0.022868258	1.772802362
Abstrak 2a dan 2b	25.91	46.65	0.008520567	0.199963903
Abstrak 3a dan 3b	27.71	39.22	0.008009062	0.196887192
Abstrak 4a dan 4b	37.01	54.96	0.006253455	0.184001668
Abstrak 5a dan 5b	34.12	65.61	0.005833158	0.142244721
Abstrak 6a dan 6b	31.89	46.61	0.011583614	0.579011153
Abstrak 7a dan 7b	27.14	31.06	0.010734879	0.316052974
Abstrak 8a dan 8b	27.13	31.62	0.006800175	0.134687982
Abstrak 9a dan 9b	56.65	62.73	0.00651835	0.16769145
Abstrak 10a dan 10b	28.27	50.57	0.006900656	0.15743526
Average	33.239	48.511		

B. Bahasa Arab

Tabel 5. Hasil Pengujian Bahasa Arab

No	Judul Karya Ilmiah	Hyperlink
1	a. تحليل بند من مستوى الصعوبة والقوة تميز لاختبار تلخيصي الانجليزية	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=111939&lokasi=lokal
	b. تحليل بنود الاختبار التحصيلي الانجليزية على مستوى الصعوبة والقوة تميز	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=124381&lokasi=lokal
2	a. تحليل لمستوى المقرئية من نصوص القراءة في جواز السفر للعالم هما كتاب باستخدام انهيار اختبار	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=111177&lokasi=lokal
	b. تحليل لمستوى المقرئية من النصوص قراءة في كتاب الفعالة الإنجليزية	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=119406&lokasi=lokal
3	a. تأثير التعويض، والدافع، والالتزام التنظيمي والقيادة على أداء الموظفين المحاسبة	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=116824&lokasi=lokal
	b. تأثير الدافع التعويض والالتزام الأداء التسويقي للمنظمة على التكافل	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=123359&lokasi=lokal
4	a. تحليل خطأ على طلاب الصف الثالث الكتابة السردية	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=94561&lokasi=lokal
	b. تحليل الطلاب الأخطاء النحوية في كتابة النص السردية: دراسة حالة في الصف الثاني	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=111248&lokasi=lokal
5	a. تحليل على الطلاب أخطاء في الكتابة الوصفية: دراسة حالة في الصف الأول	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=112754&lokasi=lokal
	b. تحليل خطأ على الطلاب كتابة نص وصفي دراسة حالة في طلاب الصف الثاني	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=123722&lokasi=lokal
6	a. تحليل على أخطاء الطلاب في استخدام ضمير شخصي دراسة حالة الطلاب في الصف الأول من المدرسة الثانوية	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=120502&lokasi=lokal
	b. تحليل على أخطاء الطلاب في استخدام الضمائر الشخصية دراسة حالة في الصف الأول من المدرسة الثانوية	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=122455&lokasi=lokal
7	a. تحليل على أخطاء الطلاب في استخدام الماضي التام المستمر متوترة	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=109913&lokasi=lokal
	b. تحليل على أخطاء الطلاب في استخدام المضارع التام المستمر متوترة	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=119012&lokasi=lokal

No	Judul Karya Ilmiah	Hyperlink
8	a. تحليل مواد علم السامية على المرأة الإعلانات العطر في مجلة كوزموبوليتان	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=80587&lokasi=lokal
	b. تحليل اللغة المجازية في خطوط العلامة الإعلان في مجلة تاتلر إندونيسيا	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=120015&lokasi=lokal
9	a. طلاب تحسين وصفي الكتابة من خلال رسم خرائط العقل أحد الفصول البحث العملي في السنة الثانية	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=112533&lokasi=lokal
	b. تطبيق استراتيجية رسم خرائط العقل لتحسين قدرة الطلاب الكتابة في نص وصفي: بحث إجراءات الفصول الدراسية في الصف الثاني	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=125698&lokasi=lokal
10	a. تحسين الطلاب القراءة والفهم من النص السرد من خلال رسم الخرائط قصة	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=120373&lokasi=lokal
	b. تحسين الطلاب القراءة والفهم من النص السرد من خلال رسم الخرائط القصة: بحث إجراءات الفصول الدراسية في ثمانية طلاب الصف	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=125257&lokasi=lokal

Tabel 6. Nilai presentase teks Bahasa Arab

Teks abstrak	Tingkat kemiripan (%)		Waktu proses (s)	
	Rabin Karp	Aho Corasick	Rabin Karp	Aho Corasick
Abstrak 1a dan 1b	26.55	38.97	0.010439491	0.257933665
Abstrak 2a dan 2b	22.78	35.25	0.01361233	0.374345318
Abstrak 3a dan 3b	18.87	22.26	0.01111799	0.119248616
Abstrak 4a dan 4b	19.99	27.64	0.028275104	0.206127278
Abstrak 5a dan 5b	19.67	32.66	0.006411684	0.083065101
Abstrak 6a dan 6b	22.93	32.46	0.007369917	0.104890028
Abstrak 7a dan 7b	18.65	28.27	0.012795121	0.192311343
Abstrak 8a dan 8b	9.06	13.24	0.00969558	0.130361871
Abstrak 9a dan 9b	39.58	55.16	0.012461218	0.320976744
Abstrak 10a dan 10b	37.84	50.91	0.009376853	0.194788583
Average	23.592	33.682		

C. Bahasa Inggris

Tabel 7. Hasil Pengujian Bahasa Inggris

No	Judul Karya Ilmiah	Hyperlink
1	a. An item analysis of the difficulty level and discriminating power of an english summative test (a case study at the second grade of MTsN 40 Jakarta) [2013]	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=111939&lokasi=lokal
	b. An item analysis of english summative test on difficulty level and discriminating power (a case study of the first grade students of 3 State Junior High School of Tangerang Selatan) [2014]	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=124381&lokasi=lokal
2	a. An Analysis of The Readability Level of Reading Texts in Passport to The World 2 Textbook by Using Cloze Test: A Case Study at the Eighth Grade Students of SMP 3 Tangerang Selatan [2013]	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=111177&lokasi=lokal
	b. An Analysis of the Readability Level of the Reading Texts in the Effective English Textbook; A Case Study at the Eighth Grade Students of MTs. Al-Falah, Jakarta Selatan [2014]	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=119406&lokasi=lokal
3	a. The analysis of english textbook english on SKY 2 Esed at the second year of SMP Dharma Karya, Pamulang [2010]	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=95862&lokasi=lokal
	b. Genre analysis of the reading texts in english on sky 2 textbook for the second grade of junior secondary school at SMPN 10 Ciputat [2014]	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=120815&lokasi=lokal
4	a. Error analysis on the third grade students narrative writing at SMA Mandiri Balaraja (2009)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=94561&lokasi=lokal
	b. Analysis of the students grammatical errors in narative text writing: A case study at the second grade of SMPN 2 Tangerang Selatan (2013)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=111248&lokasi=lokal

No	Judul Karya Ilmiah	Hyperlink
5	a. An analysis on students errors in descriptive writing: A case study at the first grade of SMA Negeri 37 Jakarta (2013)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=112754&lokasi=lokal
	b. Error analysis on the students writing of descriptive text (a case study at second grade students of SMP PGRI 2 Ciputat) (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=123722&lokasi=lokal
6	a. An analysis on students errors in using personal pronoun (a case study of students on first grade of SMP Islam Al-Syukro, Ciputat) (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=120502&lokasi=lokal
	b. An analysis on students errors in using personal pronouns (a case study at the first grade of junior high school of Yayasan Miftahul Jannah) (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=122455&lokasi=lokal
7	a. An analysis on students errors in using past perfect continuous tense (2012)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=109913&lokasi=lokal
	b. An analysis on students errors in using present perfect continuous tense (A Case Study at First Grade Students of SMAN 63 Jakarta) (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=119012&lokasi=lokal
8	a. A Semiotic Analysis On Women Fragrance Advertisements In Cosmopolitan Magazine (2009)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=80587&lokasi=lokal
	b. Analysis of figurative language in the advertisement taglines in Indonesia tatler magazine (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=120015&lokasi=lokal
9	a. Improving students descriptive writing through mind mapping (A Classroom Action Research in the Second Year of Bina Prestasi 3 Class of MTsN Tangerang Pamulang) (2010)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=112533&lokasi=lokal
	b. Applying mind mapping strategy to improve students writing ability in descriptive text: a classroom action research at the second grade of SMP Al-Mizan Pandeglang-Banten (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=125698&lokasi=lokal
10	a. Improving the students reading comprehension of narrative text through story mapping (a classroom action research of the second grade of MTs Tarbiyatul Falah) (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=120373&lokasi=lokal
	b. Improving students reading comprehension of narrative text through story mapping: a classroom action research at eight grade student of SMP PGRI 2 Ciputat (2014)	http://tulis.uinjkt.ac.id/opac/themes/katalog/detail.jsp?id=125257&lokasi=lokal

Tabel 8. Nilai presentase teks Bahasa Inggris

Teks abstrak	Tingkat kemiripan (%)		Waktu proses (s)	
	Rabin Karp	Aho Corasick	Rabin Karp	Aho Corasick
Abstrak 1a dan 1b	29.17	41.85	0.010042574	0.319871235
Abstrak 2a dan 2b	34.92	48.19	0.02020552	0.915169001
Abstrak 3a dan 3b	29.13	40.13	0.013207198	0.359362437
Abstrak 4a dan 4b	23.77	30.86	0.030393627	0.593820494
Abstrak 5a dan 5b	26.99	41.59	0.00600003	0.163059389
Abstrak 6a dan 6b	27.81	37.72	0.010242535	0.273385519
Abstrak 7a dan 7b	27.61	36.79	0.014457778	0.321859765
Abstrak 8a dan 8b	14.75	20.41	0.015865208	0.209340493
Abstrak 9a dan 9b	48.99	63.43	0.012247514	0.526337282
Abstrak 10a dan 10b	47.44	59.98	0.024177125	0.323686232
Average	31.058	42.095		

Hasil yang didapatkan yaitu, tingkat kemiripan atau persentase (dalam bahasa Indonesia) algoritma *rabin karp* lebih rendah dengan rata-rata 33,23% dengan nilai minimum *running time* 0.005833158 detik dan nilai maksimum *running time* 0.022868258 detik. sedangkan algoritma *aho-corasick* rata-rata 48,51% dengan nilai minimum *running time* 0.134687982 detik dan nilai maksimum *running time* 1.772802362 detik.

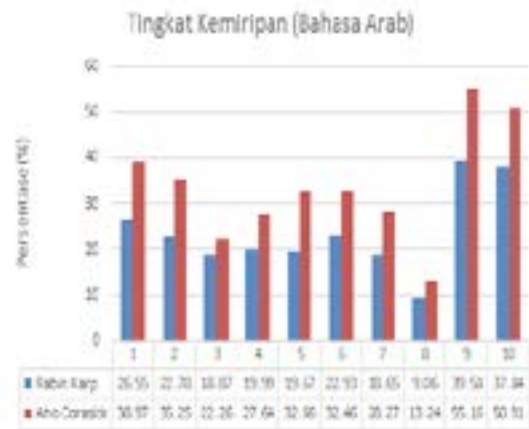


Gambar 34. Grafik pengujian persentase

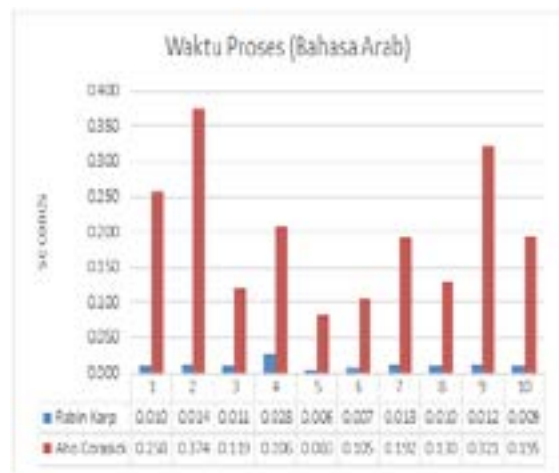


Gambar 35. Grafik pengujian waktu proses

Tingkat kemiripan atau persentase (dalam bahasa Arab) algoritma *rabin karp* lebih rendah dengan rata-rata 23,59% dengan nilai minimum *running time* 0.006411684 detik dan nilai maksimum *running time* 0.028275104 detik. sedangkan algoritma *aho-corasick* rata-rata 33,68% dengan nilai minimum *running time* 0.083065101 detik dan nilai maksimum *running time* 0.374345318 detik.



Gambar 36. Grafik pengujian persentase



Gambar 37. Grafik pengujian waktu proses

Tingkat kemiripan atau persentase (dalam bahasa Inggris) algoritma *rabin karp* lebih rendah dengan rata-rata 31,05% dengan nilai minimum *running time* 0.00600003 detik dan nilai maksimum *running time* 0.030393627 detik. sedangkan algoritma *aho-corasick* rata-rata 42,09% dengan nilai minimum *running time* 0.163059389 detik dan nilai maksimum *running time* 0.915169001 detik.



Gambar 38. Grafik pengujian persentase



Gambar 39. Grafik pengujian waktu proses

Berdasarkan beberapa hasil pengujian serta analisis yang telah dilakukan hasil komparasi menunjukkan bahwa, algoritma *rabin karp* memiliki persentase nilai lebih rendah dan waktu proses lebih cepat daripada algoritma *aho-corasick*.

PENUTUP

Kesimpulan

Perbandingan algoritma *string matching* antara *Rabin Karp* dengan *Aho-Corasick* pada abstrak karya ilmiah mahasiswa menghasilkan output akurasi (*percentage similarity*) dan waktu proses (*time complexity*) kemiripan pola teks yang dilakukan algoritma *rabin karp* lebih baik dari algoritma *aho-corasick*.

Pengujian yang dilakukan menunjukkan prototipe aplikasi kemiripan pola teks mampu melakukan komparasi dan memproses algoritma *string matching* antara algoritma *rabin karp* dan *aho-corasick* dengan menggunakan bahasa indonesia, inggris, dan arab.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan perlu pengembangan riset lebih lanjut demi kesempurnaan *prototype* aplikasi yang memberikan kemudahan *user* terhadap data yang akan di cek kemiripannya (*similarity*). Oleh karena itu saran yang dapat peneliti berikan yaitu :

1. Komparasi tidak hanya melalui teks abstrak tetapi dapat mendukung full teks digital dalam berbagai format (.pdf, .docx, .rtf, .txt, dan format digital lainnya).
2. Untuk melihat tingkat akurasi dari algoritma, akan lebih baik lagi bila dikomparasi dengan model algoritma lain.
3. Integrasi dengan database sistem perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lusia Kus Anna, "Dugaan Plagiat PTN diselidiki", 2012, <http://edukasi.kompas.com/read/2012/06/06/09355010/Dugaan.Plagiat.di.PTN.Diselidiki>.
- Munir, Rinaldi. *Algoritma dan Pemrograman dalam Bahasa Pascal dan C*, Buku 1. Bandung:Informatika, 2001.
- Suarga, *Algoritma dan Pemrograman*. Yogyakarta:ANDI, 2004.
- Syaroni, Mokhammad dan Rinaldi Munir., Pencocokan *String* Berdasarkan Kemiripan Ucapan (*Phonetic String Matching*) dalam Bahasa Inggris. Bandung: Institut Teknologi Bandung, 2004.
- Arliadinda. "Pencocokan *String* dengan Menggunakan Algoritma Rabin-Karp dan Shift-Or". Bandung:Sekolah Tinggi Teknologi Telkom, 2005.
- Atmopawiro. "Pengkajian dan Analisa Tiga Algoritma Efisien Rabin-Karp, Knuth Morris Prat, dan Aho-Corasick Dalam Pencarian Pola Pada Suatu Teks", Bandung : Institut Teknologi Bandung
- Wirawan, Teddy Pandu. *Penggunaan Algoritma Rabin-Karp Dalam Pencocokan String*, Bandung : Institut Teknologi Bandung, 2008.
- Baedlowi, Nadjib dan Deka Aditia Adam. *String Matching Menggunakan Algoritma Rabin-Karp*, Bandung:Institut Teknologi Bandung, 2006.
- Aho, A.V. & Corasick, M. J., *Efficient String Matching: An Aid to Bibliographic Search*. Communications Of The ACM. Volume 18, Issue 6, p333-340, 1975.
- Handoko, Andrew. "File Undelete Untuk Memulihkan File Yang Telah Terhapus Dari File System Dengan Algoritma Aho-Corasick". Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi Universitas Sumatera Utara, 2014.
- Vilo, J. *Multiple pattern matching*, 2008.
- Lenz, Patrick. *Simply Rails 2*. SitePoint Pty. Ltd. Cambridge, 2008.
- Ruby, Sam., Thomas, Dave., Heinemeier, David Hanson. "Agile Web Development with *Rails* (Fourth Edition)". The Pragmatic Programers LLC, 2010. *Getting Started with Rails*. <http://guides.rubyonrails.org/>, 2017.
- Agustinus, N. "Studi Analisis *Rapid Application Development* Sebagai Salah Satu Alternatif Metode Pengembangan Perangkat Lunak". Jurnal Informatika, Vol.3, 2002. Hal 74-79. Universitas Kristen Petra, 2002.
- Mc.,Leod, R. Jr. *System Development: A Project Management Approach*. New York: Leigh Publishing LLC, 2002.
- Bentley, J. & Sedgewick, R. Ternary Search Trees. Dr. Dobb's Journal, 1998.
- Kendall, J.E. & Kendall, K.E, Analisis dan Perancangan Sistem. Jakarta:Indeks, 2010.
- Moedjiono, *Pedoman Penelitian, Penyusunan dan Penilaian Tesis (V.5)*, Pascasarjana Universitas Budi Luhur, 2012.
- Kusmana, Suherli. *Merancang Karya Tulis Ilmiah*, Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Pressman, Roger S.. *Rekayasa Perangkat Lunak: pendekatan praktisi (Buku I)*. Yogyakarta:ANDI, 2002.
- Kendall, J.E. & Kendall, K.E., Analisis dan Perancangan Sistem, Edisi 5, Jilid 1., Jakarta:Indeks, 2008.
- Munawar. *Pemodelan Visual dengan UML*, Graha Ilmu: Yogyakarta, 2005.
- Pandawa, Jesry Prasasty. "Perancangan Sistem Deteksi Kemiripan Dokumen Menggunakan Algoritma Winnowing", Karya Ilmiah Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014.
- Ersin, Abdul Kadir, et al. "The Efficiency of *String Matching* Algorithm on Natural Language Teks", International Scientific Conference of Unitech, PP. 349-352, Gabrovo, 2007.

Kurniawati, Ana dan I Wayan Simri Wicak-
sana, Perbandingan Pendekatan Deteksi
Plagiarism Dokumen Dalam Bahasa Ing-
gris, Proceeding, Seminar Ilmiah Nasional
Komputer dan Sistem Intelijen (KOMMIT
2008), ISSN: 1411-6286, PP. 284-291, 2008.



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 1, No. 2, Desember 2017 (354 - 374)
©2017 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)

Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL YANG DITERAPKAN KEPEMIMPINAN PEGAWAI
DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA
DARI PEGAWAI BPBD PROVINSI RIAU**

Zackharia Rialmi

Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

zac_rialmi@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah : Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?, Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?, Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Riau?, Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?.Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Keadilan Prosedural dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?

Lokasi Penelitian akan dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau, Jl. Jend. Sudirman No. 438, Pekanbaru – Riau. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang terdapat pada BPBD Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu 32 orang (Per November 2012), maka seluruh populasi diambil sebagai responden penelitian ini. Dengan demikian penelitian ini menggunakan metode sensus.

Faktor Keadilan Prosedural, dalam penelitian ini terbukti memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam membangun Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru sebesar 69,9%, sedangkan sisanya 30,1% yang bisa saja dihubungkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

Faktor Kepemimpinan, dalam penelitian ini terbukti memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam membangun Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru sebesar 69%, sedangkan sisanya 31% yang bisa saja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

Faktor Keadilan Prosedural, dalam penelitian ini terbukti kepemimpinan melalui kepuasan kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam membangun Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru sebesar 64,4%, sedangkan sisanya 36,6% yang bisa saja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

Faktor Kepemimpinan dalam penelitian ini terbukti berhubungan dengan Keadilan Prosedural sebesar 62,2%, sedangkan sisanya 37,8% yang bisa saja dihubungkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini. Faktor Keadilan Prosedural berhubungan terhadap Kepemimpinan yang artinya bahwa Keadilan Prosedural dan Kepemimpinan merupakan faktor yang menjadi penting dalam meningkatkan Kinerja yang ada di badan penanggulangan bencana daerah provinsi riau di kota pekanbaru.

Kata kunci : *Keadilan Prosedural, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja dan Pegawai*

LATAR BELAKANG MASALAH

Provinsi Riau merupakan salah satu provinsi dengan perkembangan pembangunan yang sangat pesat. Didukung oleh sumberdaya alam yang cukup melimpah seperti, hutan, Migas, pertambangan serta perkebunan, tidak mengherankan jika Provinsi ini dianggap sebagai salah satu Provinsi terkaya di Indonesia. Dibalik kemakmuran yang ditawarkan oleh kekayaan alam, ternyata menyimpan bahaya yang sewaktu-waktu dapat memicu terjadinya bencana. Pembukaan lahan dengan cara membakar contohnya akan menimbulkan bencana asap tidak hanya di Provinsi Riau, tetapi juga berdampak kepada Provinsi yang lain terutama pada Negara-negara tetangga.

Di Bagian Barat Provinsi Riau yang merupakan daerah dengan topografi bergelombang dan di dataran rendah terdapat lahan rawa yang terpotong atau dilalui oleh sungai-sungai yang banyak terutama sungai besar seperti Sungai Siak, Sungai Rokan dan Sungai Indragiri, kondisi alam demikian tentunya akan memberikan ancaman bencana berupa banjir. Dengan adanya perubahan iklim global saat ini dengan curah hujan yang suatu saat tinggi akan menambah ancaman banjir di Propinsi Riau, dan pada kenyataannya hampir di seluruh wilayah Propinsi Riau setiap tahun mengalami bencana banjir.

Menilik dari banyaknya permasalahan khususnya potensi kerawanan bencana dan kompleksitas dari permasalahan bencana itu sendiri, maka diperlukan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berdaya saing tinggi untuk men-

dukung kinerja BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Provinsi Riau sebagai Instansi Resmi Pemerintah yang bergerak didalam penanggulangan Bencana sebagai mana yang telah dipersyaratkan oleh BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana).

Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, pada pasal 35 dan pasal 36 mengamanatkan setiap daerah harus mempunyai perencanaan penanggulangan bencana. Secara rinci hal tersebut dijelaskan dalam ketentuan Pasal 6 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana. RPB (Risiko Penanggulangan Bencana) Provinsi Riau ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Riau sesuai dengan kewenangannya untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Selanjutnya dalam Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 2 tahun 2010 tentang pembentukan, kedudukan dan tugas pokok Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dan Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Gubernur Riau No.16 Tahun 2011 tentang susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau, disimpulkan bahwa Pemerintah Provinsi Riau perlu merumuskan dan menetapkan Rencana Penanggulangan Bencana Provinsi Riau Tahun 2012-2017, yang mampu menjadi pedoman dalam pelaksanaan praktik-praktik penanggulangan bencana di Provinsi Riau yang terbagi dalam setiap wilayah Kabupaten dan Kota baik pada masa sebelum, saat, maupun sesudah terjadinya bencana.

Beberapa tokoh teori Manusia juga lebih menyukai istilah *Human Capital* karena menurut mereka seorang Pegawai merupakan kombinasi dari 3 (tiga) jenis modal yang dibutuhkan oleh Organisasi, yaitu : *Social Capital*, *Knowledge Capital*, dan *Personel Capital*. Ketiga jenis modal ini jelas mempunyai nilai tambah yang sangat penting bagi semua Organisasi. Setiap Pegawai merupakan perwujudan dari ketiga modal ini dan memainkan peran unik yang tidak bisa digantikan oleh faktor produksi dan pelayanan yang lain, Oleh karena itu, sebuah organisasi dengan banyak *human capital*-nya yang “hebat” akan mengalahkan organisasi yang *human capital*-nya yang “tidak hebat”.

Seberapa besar sumbangsih positif maupun negatif yang ditunjukkan oleh masing-masing Pegawai kepada Organisasi sangat tergantung pada kinerja yang dapat diberikan dan ditunjukkan oleh Pegawai selama bekerja. Berbicara mengenai kinerja Pegawai maka tidak akan terlepas dengan kondisi apa yang dialami dan didapatkan oleh Pegawai selama bekerja, baik itu kondisi yang adil maupun komitmen yang ada pada dirinya untuk memajukan organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam perkembangannya BPBD Provinsi Riau masih sering sekali diragukan kapabilitas dan kemampuannya untuk melakukan penanggulangan bencana dengan baik. Nada sumbang dan keraguan publik atas BPBD Provinsi Riau memang dapat dimaklumi, selain karena usianya yang masih baru (didirikan tahun 2010), BPBD juga berbeda dengan BNPB yang melakukan perekrutan berdasarkan spesifikasi keilmuan yang dibutuhkan, BPBD Provinsi Riau masih diisi oleh Pegawai yang diambil dari SKPD-SKPD yang ada, bahkan ada yang merasa diri sebagai “Pegawai Buangan” ketika dipindahkan dari SKPD sebelumnya.

Berdasarkan uraian singkat diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas mengenai pengaruh keadilan prosedural yang diterapkan Kepemimpinan pegawai dan Kepuasan Kerja pegawai terhadap kinerja dari Pegawai BPBD Provinsi Riau.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?
2. Bagaimana pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?
5. Bagaimana pengaruh Keadilan Prosedural dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?

TUJUAN PENELITIAN INI ADALAH

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?
5. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Keadilan Prosedural dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai BPBD Provinsi Riau ?

KAJIAN TEORI KINERJA

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi Prawirosentono, 2008:2).

Menurut Bastian (2006:274) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Pengukuran kinerja menurut Mulyadi (2007:359) adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya, berdasarkan sasaran strategik, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan Pekerja sebagai bagian dari organisasi atau perusahaan untuk menterjemahkan dan mencapai tujuan Perusahaan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Tujuan Penilaian Kinerja :

1. Untuk memotivasi personal dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan organisasi dalam sisi ini kinerja dapat mendorong kemampuan personal untuk mengembangkan diri, tetapi organisasi juga harus mengontrol personal masing-masing karyawan". (Mulyadi 2000 : 420).
2. Untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik (Mulyadi 2000 : 422).
3. Sebagai alat perencanaan dan pengendalian organisasi atau badan usaha untuk membantu proses pengambilan keputusan dalam organisasi atau badan usaha yang

pada akhirnya akan memberikan dasar yang baik bagi pihak manajemen organisasi atau badan usaha secara keseluruhan (Dikutip dari skripsi Universitas Kristen PETRA, 2010).

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Faktor personal/individu yang meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manager dan team leader.
3. Faktor tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem yang meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

KEADILAN PROSEDURAL

Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya. Keadilan berasal dari kata adil. Menurut W.J.S Poerwodarminto kata adil berarti tidak berat sebelah, sepatutnya, tidak sewenang-wenang dan tidak memihak. Teori mengenai keadilan menganggap bahwa individu membandingkan antara masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan atau keluaran orang lain dan kemudian berespon untuk menghapuskan setiap ketidakadilan (Ikhsan A dan Iskhak M, 2005 : 16).

Bierhoff dalam Kaddarudin (2006:7) menyatakan bahwa perdebatan mengenai teori mengenai keadilan organisasional pada mulanya lebih menekankan pada aspek keadilan distributif, namun pada akhir-akhir ini perspektif Keadilan Prosedural semakin banyak mendapatkan perhatian peneliti.

McFarlin dan Sweeney dalam Harris (2000:2) yang menyatakan bahwa penelitian mengenai keadilan organisasional menyatakan bahwa keadilan distributif memiliki hubungan terhadap perasaan keadilan terhadap hasil akhir, yang memhubungani kinerja juga, meskipun lebih rendah daripada Keadilan Prosedural. Penelitian lain menunjukkan bahwa individu akan menampilkan tingkat kinerja dan tingkat komitmen yang lebih tinggi, peningkatan kerja dan kepuasan pembayaran, peningkatan tingkat kepercayaan, dan sikap anggota organisasi ketika mereka merasa bahwa proses pengambilan keputusan adil, dan mereka diperlakukan dengan adil (Rupp dan Cropanzano dalam Byrne et al., 2003).

Berdasarkan teori keadilan, bila Pegawai mempersepsikan suatu ketidakadilan mereka dapat meramalkan untuk mengambil salah satu dari enam pilihan yaitu mengubah masukan, mengubah keluaran, mendistorsikan persepsi mengenai diri, mendistorsikan persepsi mengenai orang lain, memilih acuan yang berlainan dan meninggalkan medan (Robbin, 2003:24).

Menurut Greenberg (1996:8) keadilan distributif dan Keadilan Prosedural menekankan aspek formal keadilan dan masih menurut Greenberg, aspek informal keadilan merupakan fenomena yang tidak kalah penting.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa berbicara mengenai keadilan maupun ketidakadilan akan selalu berkaitan dengan keadilan distributive, meskipun lebih rendah daripada Keadilan Prosedural tetapi memiliki hubungan terhadap perasaan keadilan terhadap hasil akhir, yang juga berhubungan terhadap kinerja.

INDIKATOR KEADILAN PROSEDURAL

Keadilan Prosedural berhubungan dengan:

- a. Persepsi bawahan akan suatu bentuk keadilan dari semua proses yang diterapkan oleh pihak atasan dalam Institusi tersebut dan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai.
- b. Mengkomunikasikan umpan balik kinerja dan menentukan apakah penghargaan yang mereka terima seperti promosi atau kenaikan jabatan dan peningkatan gaji (Mc. Farlin dan Sweeny, 1992).
- c. Keadilan Prosedural yang bernilai tinggi atau rendah akan terjadi saat pihak bawahan merasakan bahwa prosedur dalam Institusi dan proses yang terjadi dalam Institusi adalah adil atau tidak adil.
- d. Keadilan Prosedural dimulai dengan hipotesis yang menyatakan adanya kelompok reaksi psikologis atas suatu kepatuhan atau pelanggaran terhadap norma yang menjelaskan pada perlakuan tertentu atau dalam pola lokasi tertentu. Norma yang membentuk suatu dasar dari respon keadilan dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kategori yang berhubungan dengan hasil akhir sosial (keadilan distributif) dan kategori yang berhubungan dengan proses sosial (Keadilan Prosedural) yaitu perilaku yang tepat dan perlakuan terhadap individu.

Leventhal (1980) dalam Lau dan Eggleton (2008) mengidentifikasi empat kriteria yang dapat memhubungani persepsi akan sebuah keadilan yaitu :

- a. konsistensi atau kesesuaian, yang artinya adalah prosedur yang ada harus diterapkan secara konsisten antar individu dan terjadi sepanjang waktu
- b. penekanan terhadap bias, yang artinya adalah pengambil keputusan tidak boleh memiliki kepentingan pribadi
- c. akurasi informasi yang menjadi dasar suatu keputusan dan
- d. kesepakatan terhadap standar etika personal dan moralitas.

Dari berbagai pandangan ahli mengenai

indicator keadilan Prosedural, Penulis menyimpulkan bahwa keadilan procedural berbicara mengenai : Sifat aturan formal, Penjelasan terhadap prosedur dan pengambilan keputusan, serta Perlakuan Interpersonal.

KEPEMIMPINAN

Stoner (dalam T. Hani Handoko, 2003:26), kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian hubungan pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Implikasi dari definisi tersebut adalah :

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain – bawahan atau pengikut. Kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak langsung.
3. Selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan hubungan. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat menghubungi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.

Penelitian-penelitian dan teori-teori kepemimpinan dapat diklasifikasikan sebagai pendekatan-pendekatan kesifatan, perilaku, dan situasional (kontijensi) dalam studi tentang kepemimpinan.

Pendekatan pertama memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi *sifat-sifat (traits)* yang tampak. Pendekatan kedua bermaksud mengidentifikasi perilaku-perilaku (*behaviors*) pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan efektif. Kedua pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa seorang individu yang memiliki sifat-sifat tertentu atau memperagakan perilaku-perilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok apapun dimana dia berada.

Pemikiran dan penelitian sekarang didasarkan pada pendekatan ketiga, yaitu pandangan situasional tentang kepemimpinan. Pandangan ini menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi – tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan, dan pengharapan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahan, dan sebagainya. Pandangan ini telah menimbulkan pendekatan “*contingency*” pada kepemimpinan, yang bermaksud untuk menetapkan faktor-faktor situasional yang menentukan seberapa besar efektivitas situasi gaya kepemimpinan tertentu.

INDIKATOR KEPEMIMPINAN

Edwin Ghiselli (dalam T. Hani Handoko, 2003) dalam penelitiannya telah menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif. Sifat-sifat tersebut adalah sbb :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*Supervisory Ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan (*decisiveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan

memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Keith Davis mengiktisarkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai hubungan terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi:

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi dan
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi.

Pendekatan perilaku memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu fungsi-fungsi dan gaya-gaya kepemimpinan. Peneliti mengambil pandangan dari Edwin Ghiselli (dalam T. Hani Handoko, 2003) dalam penelitiannya telah menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif, yang dirasa paling cocok digunakan dalam penelitian ini.

GAYA-GAYA KEPEMIMPINAN

Pandangan kedua tentang perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan : gaya dengan orientasi tugas (*task oriented*) dan gaya dengan orientasi karyawan (*employee-oriented*). Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Manajer berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan

untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Corak atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang manajer akan sangat berhubungan terhadap efektifitas pemimpin. Gaya kepemimpinan ada delapan, yaitu tipe kharismatis, paternalistis, militeristis, otokratis, laissez faire, populistis, administratif dan tipe demokratis (Kartono, 2003).

KEPUASAN KERJA

Menurut Davis dan Newton (1996) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja sebagai seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka, pegawai yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja sehingga Kepuasan Kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan sebagai sekumpulan perasaan, Kepuasan Kerja yang bersifat dinamik (Meyer dan Tett, 1993).

Selanjutnya Ostroff (1992) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai dan kondisi kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya mereka bekerja lebih keras dan lebih baik dibanding dengan Pegawai yang mengalami stress yang disebabkan dengan kondisi kerja yang tidak kondusif. Kepuasan Kerja dan sikap Pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif dapat tercapai.

INDIKATOR KEPUASAN KERJA

De Vries (1978) dalam Mas'ud (2004) merumuskan indikator-indikator Kepuasan Kerja dalam 5 (lima) indikator-indikator Kepuasan

Kerja dalam 5 (lima) indikator sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan penyelia
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Hubungan antara bawahan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan Kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga Pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Kepemimpinan didasarkan pada perilaku yang terutama berasal dari ketidakleluasaan menggunakan keterampilan pekerja sehingga meninggalkan organisasi yang mengikatnya. Saat komitmen dicontohkan sebagai fungsi kepercayaan terhadap organisasi dan pengalaman kerja, karakteristik organisasi harusnya menjadi faktor yang menghubungkan kepercayaan pekerja terhadap organisasi dan oleh karena itu pada level komitmen pekerja; karakteristik kerja harusnya menjadi faktor utama yang menghubungkan pengalaman kerja dan Kepuasan Kerja dari pekerja. Variabel komitmen dalam penelitian ini diukur melalui kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan besar untuk berusaha bagi organisasi dan hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

Indikator inilah yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur kepuasan kerja Pekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau

METODELOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian akan dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau, Jl. Jend. Sudirman No. 438, Pekanbaru – Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai totalitas unit analisis yang sedang diteliti atau keselu-

ruhan unit analisis. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi atau bagian yang dipilih secara sengaja atau tidak, dari populasi yang dianggap mewakili populasi. (Wijaya, 2011:6). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang terdapat pada BPBD Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu 32 orang (Per November 2012), maka seluruh populasi diambil sebagai responden penelitian ini. Dengan demikian penelitian ini menggunakan metode sensus.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dapat dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diambil dari sumber asli tanpa ada perantaranya. Sedangkan data sekunder adalah data yang didapat melalui media perantara seperti data dokumenter. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber penelitian yaitu dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini yang akan diberikan kuesioner adalah seluruh PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang terdapat pada BPBD Provinsi Riau sesuai dengan kriteria pemilihan sampel. Tahapan dalam pengumpulan terdiri dari dua tahap, yaitu : melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang terdapat pada BPBD Provinsi Riau melalui Humas BPBD Provinsi Riau. Tahapan yang kedua adalah pengambilan kuesioner yang telah diisi oleh (Pegawai Negeri Sipil) yang terdapat pada BPBD Provinsi Riau. Teknik kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008).

DESAIN PENELITIAN

Berdasarkan variabel-variabel yang telah dijelaskan dalam hipotesis, maka dibutuhkan

analisis data dengan menggunakan pengujian regresi berganda (*multiple regression*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Riduwan, 2007). Persamaan regresinya adalah sbb :

1. Hipotesis 1 (Hubungan X1 ke Y2)

$$Y2 = P31X1 + e$$

$$Y2 = 0,335X1 + e$$

2. Hipotesis 2 (Hubungan X1 ke Y2 melalui Y1)

$$Y2 = P21X1 + P4Y1 + e$$

$$Y2 = 0,368X1 + 0,234Y1 + e$$

3. Hipotesis 3 (Hubungan X2 ke Y2)

$$Y2 = P32X2 + e$$

$$Y2 = 0,551X2 + e$$

4. Hipotesis 4 (Hubungan X2 ke Y2 melalui Y1)

$$Y2 = P22X2 + P4Y1 + e$$

$$Y2 = 0,492X2 + 0,234Y1 + e$$

5. Hipotesis 5 (Hubungan X1, X2 ke Y2 melalui Y1)

$$Y2 = P21X1 + P4Y1 + e$$

$$Y2 = P22X2 + P4Y1 + e$$

$$Y2 = 0,368X1 + 0,234Y1 + e$$

$$Y2 = 0,492X2 + 0,234Y1 + e$$

Dimana,

Y1 = Kepuasan Kerja

Y2 = Kinerja

X1 = Keadilan Prosedural

X2 = Kepemimpinan

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = *error term* (faktor kesalahan)

VARIABEL PENELITIAN

Keadilan Prosedural (X1)

Keadilan Prosedural mutlak diperlukan oleh Pegawai di dalam memainkan perannya. Greenberg (1996) dalam Faturochman (1999) selanjutnya menjelaskan terdapat 3 (tiga) komponen pokok didalam Keadilan Prosedural yakni : (1) Sifat aturan formal dari prosedur

yang berlaku, (2) Penjelasan terhadap prosedur dan pengambilan keputusan, (3) Perlakuan Interpersonal.

Kepemimpinan (X2)

Edwin Ghiselli (Dalam T. Handoko, 2003) mengemukakan 6 (enam), yakni (1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan suksese, (3) Kecerdasan, (4) Ketegasan , (5) Kepercayaan Diri, (6) Inisiatif.

Kepuasan Kerja (Y1)

Konsep Kepuasan Kerja secara gamblang juga dikemukakan oleh Robbin (1996), dimana Kepuasan Kerja diasumsikan sebagai tingkat kesenangan yang dirasakan atas perananan dan pekerjaan dalam suatu organisasi, sedangkan yang menjadi indikator Kepuasan Kerja adalah : (1) Kepuasan Kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja (kondisi kerja itu sendiri), (2) hasil kerja yang diperoleh atau yang diharapkan (pendapatan dan promosi), (3) Kepuasan Kerja mempresentasikan beberapa sikap yang merupakan sumber Kepuasan Kerja (hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja).

Kinerja Pegawai (Y2)

AA. Anwar Prabu Mankunegara (2007) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya dikemukakan bahwa aspek standar kinerja meliputi aspek kuantitas dan kualitas. Adapun aspek kuantitatif meliputi : (1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan, (2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, (3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, (4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi : (1) Ketepatan kerja dan

kualitas pekerjaan, (2) Tingkat kemampuan dalam bekerja, (3) Kemampuan menganalisa data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, (4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

TEKNIK ANALISA DATA

Sebelum pengujian dilakukan terhadap penelitian, maka terlebih dahulu akan dilakukan uji kualitas data, yaitu pengujian validitas (*validity test*) dan pengujian reliabilitas (*reliability test*).

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2001: 45).

METODE ANALISIS

Analisis data digunakan Analisis Regresi

Moderate Two Way Interaction, dengan langkah teknis analisis bertitik tolak dari daya yang dikumpulkan melalui angket. Adapun langkah kerja (1) Tabulasi dan Deskripsi Data, (2) Pengujian persyaratan analisis data, (3) Pengujian Hipotesis Penelitian.

Program SPSS digunakan sebagai alat bantu untuk pembuktian hipotesis yang dijelaskan diatas.

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Keadilan Prosedural pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor Keadilan Prosedural di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru tersebut. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data Keadilan Prosedural Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Skor Keadilan Prosedural Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru (X_i)

Indikator	Distribusi Jawaban Rponden														Rata-rata
	SSTS		STS		TS		RR		S		SS		SSS		
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	
X1.1	1	3,13	2	6,25	4	12,5	7	21,9	10	31,3	3	9,38	5	15,6	4,63
X1.2	1	3,13	4	12,50	6	18,8	3	9,38	5	15,6	7	21,9	6	18,8	4,63
X1.3	0	0	3	9,38	7	21,9	4	12,5	5	15,6	10	31,3	3	9,38	4,66
X1.4	2	6,25	3	9,38	10	31,3	2	6,25	6	18,8	6	18,8	3	9,38	4,16
X1.5	0	0	1	3,13	9	28,1	5	15,6	7	21,9	5	15,6	5	15,60	4,66
X1.6	2	6,25	5	15,60	7	21,9	3	9,38	6	18,8	4	12,5	5	15,60	4,19
X1.7	0	0	2	6,25	6	18,8	7	21,9	5	15,6	4	12,5	8	25,00	4,84
X1.8	1	3,13	3	9,38	6	18,8	5	15,6	6	18,8	8	25	3	9,38	4,5
X1.9	2	6,25	1	3,13	6	18,8	6	18,8	7	21,9	7	21,90	3	9,38	4,5
X1.10	2	6,25	5	15,6	5	15,6	5	15,6	7	21,9	5	15,60	3	9,38	4,16
X1.11	0	0	1	3,13	12	37,5	6	18,8	3	9,38	5	15,60	5	15,60	4,44
X1.12	2	6,25	2	6,25	5	15,6	8	25	5	15,6	6	18,80	4	12,50	4,44
X1.13	0	0	1	3,13	4	12,5	7	21,9	7	21,9	4	12,50	9	28,10	5,13
Rata-rata keseluruhan Variabel															4,53

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 8 di atas, mayoritas responden menjawab setuju. Dari nilai rata-rata keseluruhan (rata-rata variabel) sebesar 4,53 yang berada pada kategori kurang tinggi (nilai rata-rata antara 2,61 s.d 3,40) mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan kurang tinggi pada variabel Keadilan Prosedural (X_1).

Dari nilai rata-rata indikator tertinggi sebesar 5.13 pada indikator ketigabelas ($X_{1,13}$), artinya indikator ketigabelas (Nilai dari penilaian prestasi yang saya peroleh mencerminkan apa yang pantas saya terima) pada variabel Keadilan Prosedural dinilai paling utama oleh reponden dibandingkan indikator yang lain pada variabel Keadilan Prosedural (X_1).

Kepemimpinan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor Kepemimpinan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru tersebut. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data Kepemimpinan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

Berdasarkan Tabel 9. di atas, mayoritas responden menjawab setuju. Dari nilai rata-rata keseluruhan (rata-rata variabel) sebesar 4,76 yang berada pada kategori kurang tinggi (nilai rata-rata antara 2,61 s.d 3,40) mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan kurang tinggi pada variabel Kepemimpinan (X_2).

Dari nilai rata-rata indikator tertinggi sebesar 4,97 pada indikator kelima ($X_{2,5}$), artinya indikator kelima (Pemimpin memiliki ketegasan didalam menerapkan setiap peraturan dan aturan yang ada.) pada variabel Kepemimpinan dinilai paling utama oleh reponden dibandingkan indikator yang lain pada variabel Kepemimpinan (X_3).

Kepuasan Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor Kepuasan Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru tersebut. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data Kepuasan Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 10 berikut :

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan (X_2)

Indikator	Distribusi Jawaban Responden														Rata-rata
	SSTS		STS		TS		RR		S		SS		SSS		
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
X2.1	1	3,13	5	15,63	5	15,63	3	9,38	3	9,38	7	21,88	8	25	4,72
X2.2	2	6,25	6	18,75	4	12,5	3	9,38	2	6,25	12	37,5	3	9,38	4,41
X2.3	0	0	3	9,38	5	15,63	4	12,5	8	25	9	28,13	3	9,38	4,75
X2.4	0	0	3	9,38	6	18,75	2	6,25	8	25	7	21,88	6	18,75	4,88
X2.5	0	0	3	9,38	4	12,5	5	15,63	4	12,5	11	34,38	5	15,63	4,97
X2.6	0	0	2	6,25	7	21,88	3	9,38	8	25	8	25	4	12,5	4,78
X2.7	1	3,13	1	3,13	6	18,75	4	12,5	7	21,88	9	28,13	4	12,5	4,81
Rata-rata keseluruhan Variabel															4,76

Sumber : Olah Data Primer

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja (Y_1)

Indikator	Distribusi Jawaban Rponden														Rata-rata
	SSTS		STS		TS		RR		S		SS		SSS		
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	
Y1.1	2	6,25	2	6,25	7	21,88	7	21,88	7	21,88	5	15,63	2	6,25	4,19
Y1.2	2	6,25	0	0	8	25	5	15,63	9	28,13	5	15,63	3	9,38	4,44
Y1.3	1	3,13	1	3,13	6	18,75	4	12,5	4	12,5	9	28,13	7	21,9	5
Y1.4	1	3,13	1	3,13	1	3,13	7	21,88	10	31,25	3	9,38	9	28,1	5,16
Y1.5	0	0	1	3,13	2	6,25	8	25	4	12,5	7	21,88	10	31,3	5,38
Rata-rata keseluruhan Variabel															4,83

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 10 di atas, mayoritas responden menjawab setuju. Dari nilai rata-rata keseluruhan (rata-rata variabel) sebesar 4,83 yang berada pada kategori kurang tinggi (nilai rata-rata antara 2,61 s.d 3,40) mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan kurang tinggi pada variabel Kepuasan Kerja (Y_1).

Dari nilai rata-rata indikator tertinggi sebesar 5,38 pada indikator kelima ($Y_{1,5}$), artinya indikator kelima (Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian dan keinginan saya) pada variabel Kepuasan Kerja dinilai paling utama oleh reponden dibandingkan indikator yang lain pada variabel Kepuasan Kerja (Y_1).

Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru tersebut. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 11 berikut :

Berdasarkan Tabel 11 di atas, mayoritas responden menjawab setuju. Dari nilai rata-rata keseluruhan (rata-rata variabel) sebesar 4,42 yang berada pada kategori kurang tinggi (nilai rata-rata antara 2,61 s.d 3,40) mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan kurang tinggi pada variabel Kinerja (Y).

Dari nilai rata-rata indikator tertinggi sebesar 4,81 pada indikator kedelapan ($Y_{2,7}$). Artinya indikator ketujuh (Pegawai dapat meng-

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai (Y_2)

Indikator	Distribusi Jawaban Responden														Rata-rata
	SSTS		STS		TS		RR		S		SS		SSS		
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y2.1	1	3,13	4	12,5	5	15,63	6	18,75	6	18,75	6	18,75	4	12,5	4,44
Y2.2	3	9,38	6	18,75	3	9,38	7	15,63	7	21,88	8	25	0	0	3,97
Y2.3	3	9,38	4	12,5	6	18,75	4	12,5	5	15,63	10	31,25	0	0	4,06
Y2.4	2	6,25	4	12,5	8	25	6	18,75	6	18,75	5	15,63	1	3,13	3,91
Y2.5	0	0	2	6,25	6	18,75	7	21,88	3	9,38	9	28,13	5	15,63	4,81
Y2.6	1	3,13	2	6,25	5	15,63	7	21,88	8	25	1	3,13	8	25	4,69
Y2.7	0	0	2	6,25	7	21,88	5	15,63	6	18,75	4	12,5	8	25	4,84
Y2.8	1	3,13	1	3,13	6	18,75	7	21,88	7	21,88	5	15,63	5	15,63	4,66
Rata-rata keseluruhan Variabel															4,42

Sumber : Olah Data Primer

gunakan alat kerja dengan baik) pada variabel Kinerja dinilai paling utama oleh reponden dibandingkan indikator yang lain pada variabel Kinerja (Y).

ANALISIS DATA

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi autokorelasi dalam penelitian ini maka digunakan uji Durbin Watson (DW) dengan melihat DW test.

Output yang dihasilkan dari SPSS :

Tabel 12. Model Summary Kepuasan Kerja Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 ^a	.667	.644	.71589	1.096

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEADILAN PROSEDURAL
 b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Tabel 13. Output Durbin Watson Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.710	.690	.80830	
2	.853 ^b	.728	.699	.79630	1.117

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEADILAN PROSEDURAL
 b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEADILAN PROSEDURAL, KEPUASAN KERJA
 c. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data Primer

Dari perhitungan SPSS for windows, nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,117 Nilai DW terletak antara -2 sampai dengan +2 dengan kesimpulan tidak ada autokorelasi antar masing-masing variabel bebas, sehingga model regresi yang terbentuk dari nilai variabel terikat hanya dijelaskan oleh variabel bebas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antar variabel dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian ini maka digunakan korelasi matriks. Dari perhitungan estimasi korelasi matrik dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14. Output Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	Constant	.489	.489			.899	.370		
	KEADILAN PROSEDURAL	.309	.181	.339	2.809	.007	.989	.011	2.726
	KEPEMIMPINAN	.172	.186	.181	2.219	.032	.989	.011	2.726
2	Constant	.372	.389			.638	.521		
	KEADILAN PROSEDURAL	.242	.171	.249	1.423	.156	.139	.716	3.942
	KEPEMIMPINAN	.189	.172	.206	2.217	.029	.989	.011	2.893
3	Constant	.287	.237			.234	1.219	.221	
	KEADILAN PROSEDURAL	.189	.172	.206	2.217	.029	.989	.011	2.893
	KEPEMIMPINAN	.189	.172	.206	2.217	.029	.989	.011	2.893

Analisis Diagram Jalur untuk Variabel Keadilan Prosedural, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Setiap individu Pegawai memiliki persepsi yang berbeda dalam memberikan penilaian tentang Keadilan Prosedural, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Berdasarkan penilaian tersebut akan dapat dilihat bentuk hubungan yang terjadi antara Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai serta hubungan antara Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 15. Output Coefficients Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	Constant	1.872	.424			2.809	.007		
	KEADILAN PROSEDURAL	.209	.142	.348	2.878	.007	.989	.011	2.726
	KEPEMIMPINAN	.161	.156	.189	2.376	.021	.989	.011	2.726

Tabel 16. Output Coefficients Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	Constant	.489	.489			.899	.370		
	KEADILAN PROSEDURAL	.309	.181	.339	2.809	.007	.989	.011	2.726
	KEPEMIMPINAN	.172	.186	.181	2.219	.032	.989	.011	2.726
2	Constant	.372	.389			.638	.521		
	KEADILAN PROSEDURAL	.242	.171	.249	1.423	.156	.139	.716	3.942
	KEPEMIMPINAN	.189	.172	.206	2.217	.029	.989	.011	2.893
3	Constant	.287	.237			.234	1.219	.221	
	KEADILAN PROSEDURAL	.189	.172	.206	2.217	.029	.989	.011	2.893
	KEPEMIMPINAN	.189	.172	.206	2.217	.029	.989	.011	2.893

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Tabel 17. Analisis Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.350	2	23.175	35.471	.000 ^a
	Residual	18.947	29	.653		
	Total	65.297	31			
2	Regression	47.543	3	15.848	24.992	.000 ^b
	Residual	17.755	28	.634		
	Total	65.297	31			

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEADILAN PROSEDURAL

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEADILAN PROSEDURAL, KEPUASAN KERJA

c. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 18 menjelaskan hubungan variabel Keadilan Prosedural terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru memiliki t hitung sebesar 1,423 lebih besar dari t tabel sebesar 1,360 dengan nilai sign = 0,166, dan tingkat kesalahan (*alpha*) sebesar 0,05, menyatakan H₀ ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Keadilan Prosedural terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja, melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Dari tabel 17 dapat dilihat bahwa Diketahui F hitung sebesar 24,992 dan *p-value* (Sig.) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya adalah bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial hubungan antara Keadilan Prosedural dengan Kinerja, sehingga H₁ diterima dan H₀ ditolak. Kesimpulannya terdapat hubungan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan tabel 17 menjelaskan hubungan variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru memiliki t hitung sebesar 2,377 lebih besar dari t tabel sebesar 1,360, nilai sign = 0,024, dan tingkat kesalahan (*alpha*) sebesar 0,05 menyatakan H₀ diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Dari tabel 17 dapat dilihat bahwa Diketahui F hitung sebesar 35,471 dan *p-value* (Sig.) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya adalah bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja, sehingga H₁ diterima dan H₀ ditolak. Kesimpulannya terdapat hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Pengaruh Keadilan Prosedural dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru

Tabel 18. Pengaruh Kepemimpinan dan Keadilan Prosedural

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.800	.301	1.997	.089
2	KEPEMIMPINAN	.717	.106	7.217	.000

Dari tabel 18 dapat dilihat bahwa Diketahui t hitung sebesar 7,217 lebih besar dari t tabel 1,360 dengan significant sebesar 0,000 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05.. Artinya adalah bahwa variabel Kepemimpinan berhubungan terhadap variabel Keadilan Prosedural, sehingga H1 diterima dan Ho ditolak.

PEMBAHASAN

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, dan sesuai dengan tujuan penelitian yang dibuat sebelumnya maka dapat di uraikan sebagai berikut :

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau

Tabel 19. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 ^a	.717	.699	.8903	
2	.857 ^b	.725	.699	.79033	1.187

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEADILANPROSEDURAL
 b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEADILANPROSEDURAL, KEPUASAN KERJA
 c. Dependent Variable: KINERJA

Faktor Keadilan Prosedural, dalam penelitian ini terbukti memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam membangun Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru sebesar 69,9%, sedangkan sisanya 30,1% yang bisa

saja dihubungkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini. Faktor Keadilan Prosedural, memberikan kontribusi yang besar yang artinya bahwa Keadilan Prosedural, merupakan faktor yang menjadi penting dalam meningkatkan Kinerja yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Hal ini disebabkan pemahaman tentang keadilan prosedural sangat penting karena hal ini mempengaruhi beragam sikap dan perilaku yang berbeda. Keragaman konsekuensi dengan diterapkannya keadilan prosedural akan mengarah pada nilai yang disetujui oleh individu. . Keadilan prosedural sangatlah penting dalam riset efektivitas organisasi, karena efek dari keadilan prosedural akan berdampak pada perilaku anggota perusahaan dan kinerja anggota perusahaan tersebut, dimana semakin tinggi keadilan prosedural, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut..

Pengujian hipotesis kedua (H2) semakin tinggi keadilan prosedural semakin tinggi kinerja organisasi, menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, hal ini menunjukkan bahwa persepsi keadilan prosedural akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Libby (1999), Ulupui (2005) dan I Gusti Ngurah Agung Wiryanata (2014).

Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau

Tabel 20. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.667	.644	.71003	1.096

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEADILANPROSEDURAL
 b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Faktor Keadilan Prosedural, dalam penelitian ini terbukti keadilan prosedural melalui kepuasan kerja memberikan kontribusi yang

sangat signifikan dalam membangun Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru sebesar 64,4%, sedangkan sisanya 36,6% yang bisa saja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

Faktor Keadilan Prosedural melalui kepuasan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa Keadilan Prosedural melalui kepuasan kerja merupakan faktor yang menjadi penting dalam meningkatkan Kinerja yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Untuk mencapai kepuasan kerja, perusahaan harus memperhatikan keadilan distributif dan keadilan prosedural yang ada didalam organisasi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa responden memberikan penilaian adil terhadap penerapan keadilan prosedural, dan memberikan penilaian cukup adil pada kinerja, dan yang terakhir memberikan penilaian puas terhadap kepuasan kerja yang selama ini responden rasakan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Hartanto, Henry Tri (2008) dimana terdapat pengaruh signifikan antara keadilan prosedural terhadap kinerja manajerial dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 18 diatas, Faktor Kepemimpinan, dalam penelitian ini terbukti memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam membangun Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru sebesar 69%, sedangkan sisanya 31% yang bisa saja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini. Faktor Kepemimpinan, memberikan kontribusi yang besar yang artinya bahwa Kepemimpinan, merupakan faktor yang menjadi penting dalam meningkatkan Kinerja yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Kepemimpin-

an adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain dan memotivasi individu-individu supaya bekerjasama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Kepemimpinan juga untuk mengkoordinasikan perintah atasan kepada bawahan dengan menjangkau dari puncak sampai kebawah seluruh badan usaha. Pentingnya kepemimpinan dalam berorganisasi dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pengaruh signifikan kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau juga didukung oleh penelitian Ratna Yulia Wijayanti (2010) dengan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 18 Faktor Keadilan Prosedural, dalam penelitian ini terbukti kepemimpinan melalui kepuasan kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam membangun Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru sebesar 64,4%, sedangkan sisanya 36,6% yang bisa saja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini. Faktor Kepemimpinan melalui kepuasan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa Kepemimpinan melalui kepuasan kerja merupakan faktor yang menjadi penting dalam meningkatkan Kinerja yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang berkerja secara bersama-sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Komponen utama dalam suatu organisasi adalah anggota atau karyawan yang saling berinteraksi. Namun

anggota saja tidak cukup, karena salah satu ciri yang harus dimiliki suatu organisasi adanya seorang pemimpin. Begitu juga dalam konteks organisasi perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai seorang pemimpin. pemimpin (leader) adalah bertanggung jawab terhadap segala perubahan yang terjadi, menetapkan visi dan mengaplikasikannya dalam perusahaan. Seorang pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan untuk membawa perusahaannya ke depan, sehingga perusahaan bisa sukses. Untuk membuat sukses suatu perusahaan, seorang pemimpin tidak bisa bekerja seorang diri, perlu didukung oleh karyawan. Untuk memperoleh dukungan dari para karyawan tidak mudah, seorang pemimpin harus memperhatikan aspirasi, dan kebutuhan para karyawan tersebut, untuk itu seorang pemimpin harus menerapkan keadilan prosedural didalam gaya kepemimpinannya. Hal ini berguna untuk hal yang berkaitan dengan kebijakan atau keputusan dalam perusahaan. , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Keadilan Prosedural terhadap Kepemimpinan para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

Pengaruh signifikan kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau juga didukung oleh penelitian Lund (2008) dan Rani Mariam (2009) dengan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Keadilan Prosedural dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau

Tabel 21. Model Summary Kepemimpinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.622	.91556

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Faktor Kepemimpinan dalam penelitian ini terbukti berhubungan dengan Keadilan Prosedural sebesar 62,2%, sedangkan sisanya 37,8% yang bisa saja dihubungkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini. Faktor Keadilan Prosedural berhubungan terhadap Kepemimpinan yang artinya bahwa Keadilan Prosedural dan Kepemimpinan merupakan faktor yang menjadi penting dalam meningkatkan Kinerja yang ada di badan penanggulangan bencana daerah provinsi riau di kota pekanbaru. Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan terhadap pemimpinnya dan peningkatan kualitas karyawan, terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas guna mencapai sasaran organisasi. Keadilan prosedural serta kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Hartanto, Henry Tri (2008) , Lund (2008) dan Rani Mariam (2009) dengan hasil penelitian bahwa variabel keadilan prosedural, kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Keadilan Prosedural berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Berdasarkan analisis statistik yang menyatakan hubungannya adalah kuat, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Keadilan Prosedural terhadap Kinerja para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Keadilan prosedural sangatlah penting dalam riset efektivitas organisasi, karena efek dari keadilan prosedural akan berdampak pada perilaku anggota perusahaan dan kinerja anggota perusahaan tersebut, dimana semakin tinggi keadilan prosedural, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut.

2. Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Berdasarkan analisis statistik yang menyatakan hubungannya adalah kuat, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara interaksi Keadilan Prosedural terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Untuk mencapai kepuasan kerja, perusahaan harus memperhatikan keadilan distributif dan keadilan prosedural yang ada didalam organisasi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa responden memberikan penilaian adil terhadap penerapan keadilan prosedural, dan
3. Memberikan penilaian cukup adil pada kinerja, dan yang terakhir memberikan penilaian puas terhadap kepuasan kerja yang selama ini responden rasakan. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerahnya Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Berdasarkan analisis statistik yang menyatakan hubungannya adalah cukup kuat, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.. Dapat dikatakan pemimpin merupakan penggerak dari keberhasilan kerja organisasi. Dengan demikian kepemimpinan merupakan sentral dalam kepemimpinan

organisasi, tumbuh kembangnya organisasi, mati hidupnya organisasi, senang tidaknya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang bersaing. Tidak dipungkiri lagi bahwa pemimpin hanya menjalankan kepemimpinannya saja dimana yang melakukan sebagian besar pekerjaan tersebut yaitu para bawahan (karyawan) tetapi yang terkenal adalah pimpinannya. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Berdasarkan analisis statistik yang menyatakan hubungannya adalah kuat, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Keadilan Prosedural terhadap Kepemimpinan para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Keadilan prosedural memiliki dampak bagi kondisi perusahaan terutama bagaimana relasi yang tercipta antara karyawan dan pemimpin. .
5. Keadilan Prosedural dan Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Berdasarkan analisis statistik yang menyatakan hubungannya adalah kuat, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara interaksi Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru. Kepemimpinan yang baik secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai perusahaan. Kondisi kerja lebih kondusif, efektif dan efeasien dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas Perusahaan. Keadilan prosedural dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Keadilan prosedural serta kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Keadilan Prosedural, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai dan Hubungan Keadilan Prosedural dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru meliputi :

1. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya kuesioner setiap variabel menggunakan kuesioner baru yang sesuai dengan keadaan yang ada.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas area penelitian. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan akurasi hasil yang diperoleh dimasa yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini.
3. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data jika memungkinkan, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.
4. Faktor yang paling mempengaruhi Kinerja adalah Keadilan Prosedural sehingga sifat aturan formal, penjelasan terhadap prosedur dan pengambilan keputusan, serta perlakuan interpersonal harus ditingkatkan oleh Institusi sehingga dapat meningkatkan Kinerja.
5. Faktor yang paling mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Keadilan Prosedural sehingga sifat aturan formal, penjelasan terhadap prosedur dan pengambilan keputusan, serta perlakuan interpersonal harus ditingkatkan oleh Institusi sehingga dapat meningkatkan Kinerja.
6. Pada faktor Kepemimpinan diharapkan atasan (Pejabat Esselon) dapat melaksanakan kepemimpinan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Kepuasan Kerja mutlak harus menjadi catatan tersendiri untuk meningkatkan kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau di Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisafitria, 2008, *Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolok Ukur Penilaian Kinerja Pada Badan Usaha Berbentuk Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Kristen Tayu-Pati)*, Pati.
- Badarudin Latif, Achmad, 2007, *Hubungan Antara Keadilan Prosedural dan kinerja Manajerial Dengan Partisipasi Anggaran Sebagai Variabel Intervening (Penelitian Terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur Di Jawa Tengah)*, Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/6804/1/Achmad-Badarudin-latif.pdf>.
- Bilmoneva L., dan Kusnanto H., 2006, *Hubungan Antara Komitmen Terhadap Organisasi Dengan Kinerja Dosen Pembelajaran Klinik di Akper Swasta di Pekanbaru. Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. KMPK Universitas Gadjah Mada, Working Paper Series No. 11, First Draft.*
- Davis, Keith and Newton W.1995. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid I edisi 7, Penerbit Erlangga , Jakarta.
- Faturachman, 1999, *Buletin Psikologi, Tahun VII*, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. 1996. *Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: do the ends justify the means*, Journal of Applied Psychology, 72, pp. 55–61

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ikhshan, Arfan dan Ishak, Muhammad. 2005. *Akuntansi Kepriilakuhan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Konovsky, M., S. Pugh, 1994. Citizenship Behaviour and Social Exchange. *Academy of Management Journal*. 37 656-669.
- Konovsky, M., R. Folger, 1989. *The Academy of Management Journal*, Vol.32, No.1
- Lau & Aggleton, Leventhal, G.S. (2008). *What Should be Done With Equity theory? New Approaches to The Study of Fairness in Social Relationships* In K. Gergen, M. Greenberg & R. Willis (eds), *Social Exchanges: Advances in Theory and Research* pp. 257–55. New York: Plenum Press.
- Lenvinne, Charles H, 1990, *Publik administration, Challenges, Choices, Consequences*, Scott Forman/Little Brown Higher Education: Glenview, Illinois.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Malgorzata, Roekwitaska, 2009, *Journal of Intercultural Management, Vol 1 No 1*. Politechnica Gdanska.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja SDM*, Jakarta : PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mc. Farlin Dean., Sweeney Paul, 2006, *International Management*, Third Edition. University of Dayton
- Meyer, JP, & Allen N.J, 1991, *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*, Human Resource Management Review
- Mitchel, T.,R, *Matching Motivational Strategies with Organizational Context*, CT JAI Press, 1997.
- Moers, Frank, 2000, *Keuangan dan Non Keuangan dan Manajerial Ukuran Kinerja Jangka Pendek*, Fakultas Ekonomi dan Administrasi Maastricht University, Netherland Belanda. <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=526>
- Muhadi, 2007, *Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kepemimpinan dalam Memhubungani Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Administrasi Universitas Diponogoro*. Undip. Semarang.
- Mulyadi, 2007, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan)*; Edisi Ketiga, Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasari, Sugiri, 2004, *Hubungan Keadilan Persepsi, Komitmen Pada Tujuan, dan Job Relevant Information, terhadap Hubungan Antara Penganggaran Partisipatif dan Kinerja Manager*, Univeritas Gadjah Mada.
- Perry L, 1981. James & Angle L, Harold, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Purwanto. *Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Goal Commitment Sebagai Variabel Moderating ; Studi Pada Pemerintah Kabupaten Banjarnegara*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. www.google.com.
- Rozkwitaska, 2009 Malgorzata, *Journal of Intercultural Management Vol. 1, Politechnica Gdanska*.
- Rosidah. *Kompetensi Kinerja Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Semarang. <http://www.damandiri.or.id/file/rosidahunairb-ab2.pdf>
- Robbins, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi, Edisi 10 Bahasa Indonesia*, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Salim, Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2005, *Manajemen Pelayanan*. Cetakan ke-I, Jogjakarta.
- Sekaran, Umar, 2007, *Research Methods for Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

- Soetriono, dan Hanafie, Rita. 2007, *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sudjatmiko, Steve, 2009. *Mengapa Departemen SDM Dibenci*. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sudarwan, Danim. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, cet. Ke-1, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tang, Thomas Li-Ping and Linda J. Sarsfield-Baldwin, "Distributive and Procedural Justice as Related to Satisfaction and Commitment", *Sam Advance Management Journal*, 25-31, 1996.
- Tyler R, Tom & Blader L. 2003, Steven, *A Four-Component Model of Procedural Justice : Defining the Meaning of A Fair Process*.
- Wasisto, Sholihin. 2004, *Peran Partisipasi Anggaran Dalam Hubungan antara Keadilan Prosedural dengan Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja*. Universitas Gadjah Mada
- Wjayanti, Ratna Yulia. 2010, *Analisis Manajemen Vol 4 No.2 : Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus*.
- Wirartha, Made, 2006, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- Surat, _____, *Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Dinilai Adil Bagi Sebagian Karyawan*, Portal Universitas Gadjah Mada©Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. webugm@ugm.ac.id.
- Surat, 2007, Pengukuran Kinerja Non Finansial – 2, *Vibiznews – Strategic*. <http://www.managementfile.com/journal.php?id=37&sub=journal&page=services&awal=80>
- UU Republik Indonesia No.24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana



Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

CALL FOR PAPERS

JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, adalah jurnal independen yang berisi hasil penelitian, kajian, dan karya ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat dalam berbagai bidang Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi. Kami mengundang sekenap akademisi, penulis, dan peneliti untuk mengirimkan tulisan atau karya ilmiahnya guna dimuat di **JURNAL MANDIRI**. Rencananya untuk Edisi berikutnya Vol. 2, No. 1, akan terbit pada Juni 2018.

ADAPUN SYARAT DAN KETENTUAN PENULISAN :

1. Artikel merupakan karya ilmiah orisinal yang belum pernah dipublikasikan.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia.
3. Artikel meliputi : Judul, Nama lengkap penulis, Instansi penulis, Email, Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Landasan Teori/Metodologi, Pembahasan, Penutup/ Kesimpulan, dan Daftar Pustaka.
4. Artikel dikirim dalam bentuk microsoft word ke e-mail: redaksij.mandiri@gmail.com.
5. Konfirmasi pengiriman naskah tulisan ke Sekretaris Redaksi **JURNAL MANDIRI** (Kusworo/081367371529).
6. Sebelum dilakukan pencetakan para calon penulis harus mengikuti seleksi terlebih dahulu, di antaranya presentasi naskah tulisan, paling lambat 120 hari (hari kerja) sebelum penerbitan.
7. Untuk Pedoman Penulisan silahkan *download* Pedoman Penulisan Jurnal Hasil Penelitian (pdf) pada : www.jurnalmandiri.com.



KEPUTUSAN DEWAN REDAKSI :

Penyunting berhak menyeleksi dan mengedit naskah yang masuk. Untuk informasi kepastian proses selanjutnya akan diberitahukan kepada penulis. Substansi tulisan atau artikel sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Naskah yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan, kecuali atas permintaan penulis.

Alamat Redaksi **JURNAL MANDIRI** :
LKD-PM, Jalan Dr. Setiabudi No. 8.
Pamulang, Tangerang Selatan, 15417
Telp. 29050024, Fax. 29204534,
E-mail : redaksij.mandiri@gmail.com.

Kontak Person :
Nazir (083 891 690 615), Kusworo (081 367 371 529)

